

## Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst

Breitbart, Mike (Ed.); Zitt, Renate (Ed.)

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Breitbart, M., & Zitt, R. (Hrsg.). (2006). *Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst* (Arbeitspapiere aus der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt, 3). Darmstadt: Evangelische Fachhochschule Darmstadt. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-330638>

### Nutzungsbedingungen:

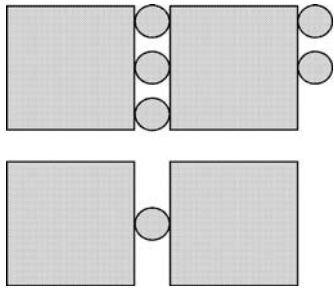
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Evangelische  
Fachhochschule  
Darmstadt

---

Forschungszentrum

---

Mike Breitbart  
und Renate Zitt (Hrsg.)

## Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst

---

**Arbeitspapiere aus der  
Evangelischen Fachhochschule Darmstadt  
Nr. 3 - Mai 2006**

**ISSN 1612-8532 (Printversion)**

**Impressum:**

Evangelische Fachhochschule Darmstadt  
Forschungszentrum  
Zweifalltorweg 12  
D-64293 Darmstadt

**Tel:** 061 51/87 98 0  
**Fax:** 061 51/87 98 58

**E-Mail:** [forschung@efh-darmstadt.de](mailto:forschung@efh-darmstadt.de)

**Internet:** <http://forschung.efh-darmstadt.de>

**Redaktion:** Patricia Bell

**ISSN** 1612-8532

Bei der Abfassung von Manuskripten sind die „Hinweise für unsere AutorInnen“, die unseren Webseiten zu entnehmen sind, zu beachten.

Auf Anforderung werden Exemplare gegen Übersendung der Portokosten in Briefmarken zugesandt.

## **Zusammenfassung**

Unter dem Titel „Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst“ werden die Ergebnisse des Ersten Darmstädter Forums Gemeindepädagogik als breit angelegte Kooperationsveranstaltung am 27.09.2005 in der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt dokumentiert.

Der Fokus „Kirche vor Ort und in der Region“ markiert die Veränderungen durch die verstärkte Regionalisierung und die Frage nach einem neuen und veränderten Profil der Gemeindepädagogik angesichts der aktuellen Herausforderungen kirchlicher und gesellschaftlicher Praxis. Die Kooperationsstrukturen des neu angelegten Darmstädter Forums Gemeindepädagogik wollen diesem vernetzten Blick auf die Praxis entsprechen.

Perspektiven der gemeindepädagogischen Theoriebildung, kirchlicher Leitungs- und Gestaltungsverantwortung und gemeindepädagogischer Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Berufs- und Beratungspraxis werden miteinander verknüpft. Dabei werden sozialräumliche Impulse zur gemeindepädagogischen Konzeptions- und Arbeitsfeldentwicklung konturiert, Profilentwicklungen im gemeindepädagogischen Dienst angesichts von Kirchenreform und veränderten Strukturen im Dekanat benannt und neue Kompetenzen und Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst konkret beschrieben.

**Schlüsselbegriffe:** Darmstädter Forum Gemeindepädagogik, kirchliche Regionalisierung, gemeindepädagogische Innovationen, Theorie-Praxis-Vernetzung, Kooperationsstrukturen, gemeindepädagogische Konzeptionsbildung

## **Abstract**

Under the title „Innovations in Parish Education Services“ we here document the results of the first Darmstadt Forum for Parish Education held on 27th September 2005. This broad multilevel collaborative event was held at the Protestant University of Applied Sciences in Darmstadt.

“The Church locally and in the region” was the focus which marked the change in terms of increasing regionalisation and the question of a new and modified profile for parish education in face of current challenges in church and social practice. The collaborative structure of the newly formed Darmstadt Forum for Parish Education is designed to comply with this linked view of practice.

Perspectives of theory generation in parish education, the formative and leadership role of the church and parish education training and education, as well as professional practice and counselling, are connected to each other. In this way social impulses for the conception and development of fields of work for parish education are shaped. The development of a profile for parish education services in face of church reforms and the changing structures of church community are labelled and new competencies and innovations in parish education services are made tangible.

**Key words:** Darmstadt Forum for Parish Education, church regionalisation, parish education innovations, integration of theory and practice, collaborative structures, parish education concept development.

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
Einleitung zum Darmstädter Forum Gemeindepädagogik: Kooperation und Innovationen in der Gemeindepädagogik der EKHN	3
Kirche vor Ort und in der Region. Sozialräumliche Impulse zur gemeindepädagogischen Konzeptions- und Arbeitsfeldentwicklung (Karl Foitzik)	5
Das Dekanat als neuer Verantwortungsbereich – Chancen und Herausforderungen für Aufgabenprofil und Selbstverständnis des Gemeindepädagogischen Dienstes (Ulrike Scherf)	23
Anstöße. GemeindepädagogInnen als Katalysatoren von Entwicklungsprozessen. Nach- Denkliches, Anregungen zum Vor- denken zur Rolle von GemeindepädagogInnen (Kersti Weiß)	29
Impulse zum Forum Gemeindepädagogik (Claus Ost)	35
Zusammenfassung des „Open space“ (Mike Breitbart / Renate Zitt)	39
Entwurf einer gemeindepädagogischen Kartographie (Mike Breitbart / Renate Zitt)	43
Würdigung der Workshops (Simone Reinisch)	49
Zusammenfassung am Ende des Tages (Elke Heldmann-Kiesel)	65
Angaben zur Person	69
Arbeitspapiere aus der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt	70

## **Kooperation und Innovationen in der Gemeindepädagogik der EKHN: Zum Darmstädter Forum Gemeindepädagogik**

Gemeindepädagogik in Theorie und Praxis lebt von Kooperation und Vernetzungen: von Wissenschaft, Bildungsperspektiven, Ausbildungs- Fort- und Weiterbildungskonzeptionen, aktuellen Herausforderungen kirchlicher und gesellschaftlicher Praxis, Beratungsbedarf und vernetzenden Blicken auf die Praxis. Die Kooperationsstrukturen des neu angelegten Darmstädter Forums Gemeindepädagogik wollen diesem vernetzten Blick auf die Praxis entsprechen.

Im Folgenden dokumentieren wir die Ergebnisse des Ersten Darmstädter Forums Gemeindepädagogik „Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst“ vom 27.09.2005 als Kooperationsveranstaltung

- der Fachgruppe Gemeindepädagogik der EFHD (Mike Breitbart, Renate Zitt),
- des Interessenverbandes der GemeindepädagogInnen und gemeindepädagogischen MitarbeiterInnen im Bereich der EKHN e.V. (IVGM) (Simone Reinisch, Marko Schäfer),
- dem Referat Personal und Organisationsförderung der Kirchenverwaltung der EKHN (Roland Lieske) und
- der Fachbereiche Kinder- und Jugendarbeit und Erwachsenenbildung des Zentrums Bildung in der EKHN (Martin Erhardt, Lothar Jung-Hankel, Robert Mehr, Edith Schuster-Haug).

Wie alles begann:

Seit Dezember 2003 fanden regelmäßige Gespräche zwischen Vertreter/innen der Kirchenverwaltung der EKHN, des Fachbereichs Kinder- und Jugendarbeit im Zentrum Bildung und des Zusatzstudiengangs Religionspädagogik in der EFHD statt. Im Vordergrund standen zunächst Fragen bezüglich der Gemeindepädagogischen Zusatzqualifikation. Die begonnene gemeinsame kreative Suche nach flexiblen Möglichkeiten der Kooperation im Bereich des berufsbegleitenden Zusatzstudiums wird fortgesetzt.

Weiterhin wurden zwei konkrete Kooperationsprojekte beschlossen:

- (1) Die gemeinsame Planung und Durchführung des „Darmstädter Forums Gemeindepädagogik“. Für das Forum wurde der Kreis der Beteiligten durch die Erwachsenenbildung im Zentrum Bildung und den Interessenverband der Gemeindepädagogen/innen (IVGM) erweitert.
- (2) Die Erarbeitung eines Informationsheftes für den gemeindepädagogischen Dienst in der EKHN mit dem Titel: Gemeindepädagogik – Chancen und Herausforderungen in Studium und Beruf. Die fertig gestellte Broschüre wurde während des hier dokumentierten Forums im September 2005 präsentiert.

Die Kooperation dieser nun seit Dezember 2003 bestehenden „Arbeitsgemeinschaft“ ermöglicht eine Weiterentwicklung der Bildungsarbeit innerhalb der EKHN. Es entstehen wertvolle Impulse und Innovationen für die Theorie und Praxis im gemeindepädagogischen Dienst, u.a. das am Forschungszentrum der EFH Darmstadt angesiedelte gemeindepädagogische Forschungsprojekt zum Evangelischen Dekanat Reinheim.

Durch das „Darmstädter Forum Gemeindepädagogik“ besteht die Chance, die Beteiligung an der theologischen, gesellschaftlichen und fachlichen Diskussion auch weiterhin zu fördern.

### **Das Darmstädter Forum Gemeindepädagogik vom 27.09.2005 „Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst“:**

Für den Eröffnungsvortrag des Darmstädter Forums Gemeindepädagogik konnte Prof. Dr. Karl Foitzik gewonnen werden, der aus aktueller kirchentheoretischer Perspektive das Thema „Kirche vor Ort und in der Region – sozialräumliche Impulse zur gemeindepädagogischen Konzeptions- und Arbeitsfeldentwicklung“ bearbeitet.

Drei Impulsreferate wenden sich danach dem Thema „Kirchenreform und veränderte Strukturen im Dekanat – Profilentwicklungen im gemeindepädagogischen Dienst. Welche Kompetenzen sind nötig?“ zu. Kersti Weiß profiliert Anstöße aus der Sicht des Zentrums für Organisation und Supervision der EKH, Dekanin Ulrike Scherf konturiert die Perspektive des Dekanats Bergstraße-Mitte, Gemeindepädagoge Claus Ost beschreibt das gemeindepädagogische Modellprojekt des Dekanats Rodgau. Die in den Haupt- und Impulsreferaten angeschnittenen Themen der Open-space-Arbeitsgruppen werden von Mike Breitbart und Renate Zitt gebündelt. Lothar Jung-Hankel und Edith Schuster-Haug beschreiben darin die Methode des Open-space.

Mike Breitbart und Renate Zitt richten im Anschluss daran den Blick auf Gemeindepädagogische Kartographien.

Simone Reinisch konturiert die Ergebnisse der Workshops zum Thema „Neue Kompetenzen und Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst“, die auch in einzelnen Workshop-Rastern kurz dargestellt sind. Tabita Seifert stellt die Trauerseelsorge im Dekanat Darmstadt-Land vor, Stephan Pussel berichtet vom Jugendprojekt Hopfmannsfeld im Dekanat Vogelsberg, Gerhard Müller widmet sich der Kooperation Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Wiesbaden, Barbara Hedtmann der Bildungsarbeit mit SeniorInnen in den Gemeinden des Ev. Regionalverbandes Frankfurt, Ulrike Müller berichtet von der schulbezogenen Arbeit im Dekanat Hungen und Wolfgang Rußkamp von den Regionalisierungskonzepten in der Ev. Kirche in Westfalen.

Der Tag des Darmstädter Forums Gemeindepädagogik wird von Frau Elke Heldmann-Kiesel gebündelt.

Wir danken der EKH für die freundliche Gewährung eines Zuschusses zur Drucklegung der vorliegenden Dokumentation.

Weitere Hinweise zum Darmstädter Forum Gemeindepädagogik und zu künftigen Veranstaltungen in diesem Rahmen finden sich unter [www.forum-gemeindepaedagogik.de](http://www.forum-gemeindepaedagogik.de).

### **Für den Veranstalter/innen- und Redaktionskreis:**

Mike Breitbart, Martin Erhardt, Lothar Jung-Hankel, Roland Lieske, Robert Mehr, Simone Reinisch, Marko Schäfer, Edith Schuster-Haug, Renate Zitt

## **Kirche vor Ort und in der Region**

### **Sozialräumliche Impulse zur gemeindepädagogischen Konzeptions- und Arbeitsfeldentwicklung<sup>1</sup>**

Ich widme meine Ausführungen dem am 23.09.05 verstorbenen, geschätzten Kollegen und guten Freund Professor Ferdinand Barth.

Die Parochie als „Kirche am Ort“ ist nach wie vor die prägende Gestalt von Kirche. Die Strukturen, die sich daneben entwickelt haben, wurden von vielen nur als Ergänzung parochialer Angebote, oft gar nur als Zubringer zur Ortsgemeinde angesehen. Angesichts knapper Ressourcen haben Verteilungskämpfe begonnen, bei denen die überparochialen Angebote in der Regel stärker betroffen sind als die Ortsgemeinden.

Uta Pohl-Patalong hat in ihrer Habilitationsschrift<sup>2</sup> aufgezeigt, dass es für die parochiale und für die überparochiale Arbeit gleich gute Gründe gibt und in ihrem Buch „Von der Ortskirche zu kirchlichen Orten“<sup>3</sup> eine Möglichkeit aufgezeigt, wie diese Kluft überwunden werden kann. Die Überschrift meines Vortrags deutet an, dass ich zu ähnlichen Ergebnissen komme.

Konzeptionelle Überlegungen für gemeindepädagogische Handlungsfelder folgen sinnvollerweise dem bewährten pädagogischen Dreischritt: Die Situation genau wahrnehmen, die angestrebten Ziele klären und schließlich konzeptionelle Konsequenzen bedenken. Georg Picht hat diesen Dreischritt an zwei Stellen ergänzt:<sup>4</sup> Zur Situationsanalyse gehört für ihn die Prognose - und bevor Ziele für konkrete Schritte formuliert werden, rät er, die leitenden Utopien offen zu legen. Ich folge in meinen Ausführungen seinem Ansatz. Deshalb zunächst:

#### **1. Anmerkungen zur Situation**

##### **1.1 Analytische Versuche**

Ich beschränke mich auf Anmerkungen zu drei Bereichen. Natürlich muss ich etwas zur finanziellen Situation sagen. Sie bestimmt zur Zeit alle Überlegungen. Ich werde aber bewusst nicht damit beginnen, denn neben der Finanzkrise haben wir es auch mit einer Relevanzkrise zu tun. Das Zusammentreffen beider Aspekte macht die Lage so brisant.

Ich möchte kurz einen Blick auf die soziologische Situation in unseren Gemeinden werfen und dann fragen, wen wir mit unseren kirchlichen Angeboten erreichen bzw. nicht erreichen. Erst dann soll es um die finanzielle Schieflage gehen.

---

<sup>1</sup> Der Vortragsstil wurde weitgehend beibehalten. Die den Vortrag unterstützende Powerpoint-Präsentation wurde sprachlich umgesetzt.

<sup>2</sup> U. Pohl-Patalong: Ortsgemeinde und übergemeindliche Arbeit im Konflikt, Göttingen 2003.

<sup>3</sup> U. Pohl-Patalong: Von der Ortskirche zu kirchlichen Orten. Ein Zukunftsmodell, Göttingen 2004.

<sup>4</sup> Georg Picht: Prognose, Utopie und Planung, in: ders.: Wahrheit, Vernunft, Verantwortung, Stuttgart 1969, 273ff.



### 1.1.1 Differenzierte Beteiligungsformen in der Gemeinde

Christsein begegnet uns heute wesentlich in drei verschiedenen Beteiligungsformen, die sich immer deutlicher voneinander abheben.

- Die Beteiligungsform mit dem geringsten Zuspruch ist zugleich die, die am deutlichsten hervortritt. Ich nenne sie „Gottesdienstgemeinde“ und charakterisiere sie mit einem Kreis. Sie umfasst eine mehr oder weniger abgeschlossene Gruppe, die regelmäßig als „liebe Gemeinde“ angesprochen wird. Es dominiert ein ausgeprägtes Wir-Gefühl. Das durch weitgehend ähnliche Wertvorstellungen geprägte Verhalten ist im Hinblick auf den Wochenrhythmus und das Kirchenjahr zyklisch orientiert.
- Die zweite Beteiligungsform nenne ich „Kasualgemeinde“. Ihr folgen die weitaus meisten Gemeindeglieder. Ich charakterisiere sie mit einer Linie, denn hier ist die Beteiligung vorrangig punktuell entlang der Lebenslinie biographisch und an der Familie orientiert: Taufe, Konfirmation, Trauung, Beerdigung – um nur die klassischen Kasualien zu nennen. Eine Ausnahme im Kirchenjahr ist der Heiligabend. Hier begegnen sich Gottesdienst- und Kasualgemeinde. Letztere wird in der Praktischen Theologie und der kirchlichen Praxis nicht mehr so abfällig beurteilt wie noch vor Jahrzehnten. Immerhin kommt aus der „Kasualgemeinde“ der größte Beitrag zur Finanzierung der Kirche.
- Schließlich gibt es die Beteiligungsform in „engagierten Gruppen“. Zu dieser bunten „Werktagsgemeinde“ zählen mehr Gemeindeglieder als zur „Sonntagsgemeinde“. Die Gruppen sind alters-, themen- oder handlungsorientiert und mehr oder weniger deutlich von der Gottesdienstgemeinde getrennt.

Das Engagement der hauptberuflich Mitarbeitenden ist im Bezug auf die drei Beteiligungsformen sehr unterschiedlich. Pfarrerinnen und Pfarrer konzentrieren sich wesentlich auf die Gottesdienst- und die Kasualgemeinde. Darauf komme ich später zurück.

### 1.1.2 Die eingeschränkte Reichweite gemeindlicher Arbeit

Die Reichweite unserer Arbeit ist begrenzt. Bestimmte Kreise erreichen wir schwer oder überhaupt nicht. In der Vergangenheit wurde dies an der Schichtenproblematik deutlich, zum Beispiel an der Arbeiterschicht. Die aktuellen Hintergründe verdeutlicht ein Blick in die Milieuforschung. An drei Studien will ich in gebotener Kürze erinnern:

- **Kirche in der „Erlebnisgesellschaft**

Der Erlanger Soziologe G.Schulze hat in den 90er Jahren in einer zum Klassiker gewordenen empirischen Untersuchung<sup>5</sup> herausgefunden, dass sich der persönliche Lebensstil der Deutschen an drei „Kulturschemata“ orientiert, dem Spannungs-, Trivial- und Hochkulturschema.

---

<sup>5</sup> G. Schulze: Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart, Frankfurt / New York, (1992) 1993<sup>3</sup>.

Wenn Sie gerne ins Museum gehen, klassische Musik und gute Literatur lieben und Kontemplation und Perfektion anstreben, sind Sie offensichtlich vom Hochkulturschema beeinflusst. Lieben Sie hingegen den deutschen Schlager, lesen gern Arztromane, verfolgen das Fernsehquiz und wünschen sich Gemütlichkeit und Harmonie, so spricht dies für das Trivialschema. Vom Spannungsschema Geleitete stehen eher auf Rockmusik, Thriller, nervenkitzelnden Aktionen und suchen narzisstisch ständig neue Events.

Die Milieus, in denen die Menschen heute leben, orientieren sich nicht unbedingt nur an einem der drei beschriebenen Kulturschemata. Eine Faktorenanalyse des empirisch erhobenen Materials führte Schulze zu fünf gut voneinander abgrenzbaren Milieus und nennt sie Unterhaltungs-, Selbstverwirklichungs-, Niveau-, Harmonie- und Integrationsmilieu.

Rudolf Roosen<sup>6</sup> ist der Frage nachgegangen, welche der genannten Milieus wir mit der gemeindlichen Arbeit in der Regel erreichen. Seine nachvollziehbare, ernüchternde Einsicht: In der Regel nur ein Milieu.

- Für das vom Spannungsschema geprägte Unterhaltungsmilieu geht es im Gemeindehaus zu brav und zu leise zu. Es wird zu wenig „action“ geboten.
- Für das vorwiegend vom Hochkulturschema und bedingt auch vom Spannungsschema bestimmte Selbstverwirklichungsmilieu sind die Leute, die ins Gemeindehaus kommen, zu sehr angepasst. Es sieht sich in seinem Streben nach Selbstverwirklichung behindert.
- Das vom Hochkulturschema geprägte Niveaumilieu fühlt sich unterfordert. Die meisten Angebote können dem Streben nach Perfektion nicht genügen.
- Auch das vom Trivialschema geprägte Harmoniemilieu wird man in der Regel nicht im Gemeindehaus antreffen. Die Angehörigen dieses Milieus suchen Geborgenheit im Freundeskreis und in der Familie und warten zuhause auf den Besuch des Pfarrers.
- Erreicht wird in erster Linie das vom Trivial- und bedingt vom Hochkulturschema bestimmte Integrationsmilieu. Vorherrschend ist hier das Streben nach Konformität. Nur nicht auffallen. Nicht extravagant sein, aber auch nicht zu laut. Böse Zungen sagen: „die grauen Mäuse“.

Die Dominanz des Integrationsmilieus im Gemeindehaus sperrt Angehörige der übrigen Milieus aus. Sie bräuchten andere „kirchliche Orte“.<sup>7</sup> Dies gilt es sowohl bei den konzeptionellen Planungen als auch bei den kirchlichen Sparkonzepten im Blick zu behalten.

---

<sup>6</sup> R. Roosen: Die Kirchengemeinde – Sozialsystem im Wandel, New York / Berlin 1997; vgl. ders.: Gemeindehaus vor dem ‚Aus‘? Die Milieugesellschaft und die Reform der evangelischen Gemeindearbeit, in: DtPfbI 97 (1997), 63-67.

<sup>7</sup> Schulze hat überzeugend aufgezeigt, dass Angebote, die alle Milieus erreichen sollen, sich selbst überflüssig machen. Man stelle sich ein Konzert vor, in dem nacheinander die Berliner Symphoniker, eine Heavy Metall Gruppe und das Naabtal-Duo auftreten. Ansatzweise gelingt dies bei besonderen Events wie bei den Abschlussgottesdiensten der Kirchentage.

Schulze hat in seiner Erhebung nicht nach Bezügen zur Kirche gefragt. Die Konsequenzen, die Roosen vor dem Hintergrund seiner Beobachtungen daraus gezogen hat, waren Anlass für weitere Untersuchungen. Auf zwei gehe ich kurz ein.

- **Soziale Milieus und Kirche**

In der von Wolfgang Vögele, Helmut Bremer und Michael Vester verantworteten Studie<sup>8</sup> steht die Frage nach dem Bezug von Milieu und Kirche von vornherein im Zentrum.

Anknüpfend an den französischen Soziologen Bourdieu orientieren sie sich bei ihrer Milieubeschreibung an einem sozialen Raum, dessen vertikale Achse sie als „Herrschaftsachse“ und dessen horizontale Achse sie als „Differenzierungsachse“ bezeichnen. Auf der Ersten geht es ähnlich dem alten Schichtenmodell um einen Habitus, der durch Bildung und Einkommen bestimmt ist.

Zusätzlich wird auf der horizontalen Achse differenziert untersucht, ob die Cluster eher avantgardistisch, selbstbestimmt oder hierarchieorientiert handeln. In dieses Koordinatensystem werden die Herausgefilterten unterschiedlicher Milieus eingetragen, die differenziert und komplex nach ihrem Bezug zur Kirche befragt worden waren. Das Ergebnis ist nur in seiner Deutlichkeit überraschend. Erreicht werden vor allem konservative Milieus, die sich hierarchisch ein- und unterordnen. Am seltensten begegnen uns selbstbestimmte und eigenverantwortliche Menschen. Beides gilt sowohl bei denen, die mit dem Habitus der Arrivierten leben (die traditionelle „Mittelschicht“) als auch bei denen, die dem Habitus der Distinktion (die traditionelle „Oberschicht“) entsprechen. Die einen sind hierarchieorientiert in der Ausübung von Führungsrollen, die anderen orientieren sich gern an den Vorgaben derer, die meine, den rechten Weg zu kennen.

Dieses Ergebnis erklärt das Scheitern vieler Reformversuche in den vergangenen Jahrzehnten. „Avantgardisten“ hatten angesichts der Dominanz der hierarchieorientierten Mehrheit keine Chance. Es hilft auch zu verstehen, warum viele selbstbewusste Ehrenamtliche, die selbstbestimmt und eigenverantwortlich mitarbeiten wollten, sich Tätigkeitsfelder außerhalb der Kirche suchen. Darauf ist später noch einzugehen.

- **Traditionsgebundene Milieus dominieren**

In der jüngsten Mitgliederschaftserhebung der EKD, die im Herbst veröffentlicht wird, wurde erstmals die Frage nach Milieus in der Kirche aufgegriffen.

Es werden sechs „Cluster“ herauskristallisiert und wie folgt beschrieben: C 1 traditionell-hochkulturell; C 2 gesellig-traditionsorientiert; C 3 jugendkulturell-modern; C 4 hochkulturell-modern; C 5 praktisch-gesellig; C 6 traditionsorientiert-unauffällig.

Diese Milieus wurden nach Religiosität und Kirchennähe befragt. Das Ergebnis: Je moderner, desto kirchenferner. Die Milieus, die der Kirche nahe stehen, werden jeweils mit

---

<sup>8</sup> W. Vögele / H. Bremer / M. Vester (Hg.): Soziale Milieus und Kirche, Würzburg 2002.

dem Adjektiv „traditionell“ charakterisiert. Damit wird das Ergebnis der Studie von Wolfgang Vögele u.a. bestätigt. Dies ist bei den weiteren Überlegungen zu berücksichtigen. Reformen sind angesagt, und zwar nicht nur – aber vor allem auch - im Blick auf schwindende finanzielle Ressourcen.

### **1.1.3 Zur finanziellen Lage**

Hier kann ich mich kurz fassen. Die Fakten sind bekannt. Das Grundproblem besteht darin, dass sinkenden Einnahmen steigende Personalkosten entgegenstehen. Bei Sachmitteln kann nicht mehr weiter gekürzt werden. Das vorhandene strukturelle Defizit lässt sich nur mit einschneidenden Maßnahmen im Personalbereich abbauen. Viele Gemeinden sind heute schon davon betroffen.

## **1.2 Prognostische Anmerkungen**

Die Konsequenzen werden noch deutlicher, wenn wir G.Picht folgen und die Analyse durch eine Prognose ergänzen. Wie würde sich die Situation vermutlich weiterentwickeln, wenn keine einschneidenden Reformen durchgeführt werden könnten?

### **1.2.1 Perspektiven im Blick auf die Beteiligungsformen**

- Die „Gottesdienstgemeinde“ wird eine verhältnismäßig stabile, nach außen hin immer stärker abgeschlossene Gruppe sein. Ihr Durchschnittsalter wird weiter steigen. Die Hürde für junge Menschen wird höher.
- Die bisher weitgehend stabile „Kasualgemeinde“ wird zunehmend zwischen verschiedenen, in Krisensituationen sinnstiftenden Angeboten wählen können. Je ansprechender diese Angebote sind, desto größer wird die Austrittsbereitschaft der Beteiligten sein.
- Die Vielfalt der Gruppen der „Werktagsgemeinde“ wird zunehmen. Die Gruppen werden mehr oder weniger isoliert voneinander ihre Klientel suchen und sich gegenüber Andersdenkenden und -handelnden deutlich absetzen. Ein zukunftsoffenes Modell ist das für mich nicht.

### **1.2.1 Perspektiven im Blick auf die Milieus**

Die von ihrer Zusammensetzung her heterogenen Gemeinden werden sich immer homogener darstellen. Durch die Dominanz bestimmter Milieus werden andere zunehmend ausgeschlossen. Dies gilt hinsichtlich des prägenden Lebensstils als auch hinsichtlich der progressiven bzw. hierarchieorientierten Lebenshaltung. Die bereits heute vorhandene Milieuverengung wird – wenn nicht verändernd eingegriffen wird – noch zunehmen.

### **1.2.2 Perspektiven im Blick auf die Finanzen**

Die einschlägigen Prognosen sind am besten abgesichert. Die Menschen, die um 2025 Kirchensteuer zahlen werden, sind schon geboren. Ihre Zahl wird sich auch durch Einwanderungen nicht steigern lassen, denn die wenigsten Zuziehenden werden evangelisch sein. Nach

soliden Erhebungen der EKD<sup>9</sup> wird sich die Mitgliederzahl der EKD bis 2030 um 1/3 reduzieren. Berücksichtigt man zusätzlich den Alterungsprozess, wird deutlich, dass die Einnahmen um die Hälfte sinken werden.

Ich fasse zusammen: Wir müssen aufgrund der Situation und der zu erwartenden Entwicklung davon ausgehen, dass wir auf eine kleinere, eine ältere und eine ärmere Kirche zugehen, deren Gemeinden und Gruppen immer homogener und damit ausschließender sein werden.

Dieser Realität müssen wir in die Augen sehen. Es geht nicht um „Schwarzmalerei“ mit „roten Zahlen“, sondern um verantwortliches und nachhaltiges Planen.

Die Rahmenbedingungen können sich selbstverständlich im prognostizierten Zeitraum verändern.

- Anstehende Veränderungen im Steuersystem – vor allem die Verlagerung von direkten auf indirekte Steuern – werden sich zusätzlich negativ auswirken.
- Es wird nötig sein, neue Einnahmequellen zu erschließen, da über die Kirchensteuer immer weniger Christinnen und Christen an der Finanzierung der Kirche beteiligt sein werden. Dies wird durch höheres Kirchgeld, durch Fundraising, Spenden und Stiftungen auch bedingt gelingen.
- Doch mittelfristig kommt erschwerend hinzu, dass die Kirchen die nachrückende Generation weithin verloren haben. Bei der Frage, welche Institutionen bei Jugendlichen Vertrauen genießen, landeten bei der Shell-Studie 2000<sup>10</sup> die Kirchen auf dem vorletzten Platz – bei den 22-24jährigen sogar auf dem letzten. Aus diesem und anderen Umfrageergebnissen folgern die Autoren der Shellstudie: „Wir haben eine Entwicklung hinter uns, die den (christlichen) Kirchen wenig Chancen belässt, unter den derzeitigen Bedingungen und in den derzeitigen Formen Einfluss auf die junge Generation zu gewinnen.“<sup>11</sup>

Das sind keine guten Voraussetzungen. Hoffnung eröffnen nur die Formulierungen „unter den derzeitigen Bedingungen und in den derzeitigen Formen“. Die Konsequenz ist klar: Es muss sich also etwas ändern!

Doch nach welchen Strategien sollen die Verantwortlichen handeln? Der katholische Soziologe Michael Ebertz<sup>12</sup> sieht drei mögliche Wege – von denen sich aber zwei als Holzwege erweisen.

- Eine erste Möglichkeit ist die des Einigeln – wir ziehen uns zurück auf die Kerngemeinde. Sie kann finanziert und betreut werden. Manche bezeichnen dies als Gesundschumpfen. Doch was bedeutet in diesem Kontext das Jesuswort von den Gesunden und Kranken? Sein Auftrag „Geht in die Städte und Dörfer, geht hin in alle Welt“ fordert auch heute noch Konsequenzen.

---

<sup>9</sup> EKD: Minderheiten mit Zukunft, Hannover 1996, 44.

<sup>10</sup> 13.Shell Jugendstudie: Zuversicht ohne Illusionen, Opladen 2000

<sup>11</sup> Shell-Jugendstudie, a.a.O., 20.

<sup>12</sup> Michael N. Ebertz: Gegenwind, Freiburg 1998, 140f.

- Die zweite Strategie ist der Ersten verwandt. Er nennt sie „Strategie des Durchwurstelns“ Sie dominierte bis vor kurzem kirchenleitendes Handeln. „Krisen und Schwierigkeiten werden ausgesessen, da sie als vorübergehend definiert werden ... Wenn man nur fest an seinen traditionellen Prinzipien und Strukturen festhält, werden schon bessere Zeiten kommen.“<sup>13</sup>

Ich komme zum letzten Aspekt meiner Prognose und frage nach den Folgen des „Einigeln“ oder „Durchwurstelns“. Verdeutlichen wir sie uns an einem fiktiven Kirchenkreis. Was würde sich ändern, wenn 2030 nur noch zwei Drittel oder gar nur noch die Hälfte der Hauptberuflichen bezahlt werden können? Es hat wenig Sinn, die Augen vor der abzusehenden Entwicklung zu verschließen. In zahlreichen Gemeinden wird es keine hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr geben. Die überparochialen Dienste werden auf ein Minimum reduziert oder ganz gestrichen sein.

Die Konsequenzen liegen auf der Hand: Gemeindeleitung in bisheriger Form kann unter solchen Voraussetzungen nicht mehr verantwortlich wahrgenommen werden. Pfarrerrinnen und Pfarrern droht permanente Überforderung und Frustration. „Durchwursteln“ und „Einigeln“ sind keine Optionen, für die sich der Einsatz lohnt. Mit solchen Aussichten lassen sich kaum junge Menschen für kirchliche Berufe motivieren. Ich plädiere mit Ebertz für eine dritte Option:

- Die Kirche darf nicht länger nur reagieren. Wir brauchen eine Strategie der Entwicklung und müssen durch verantwortliche Planung rechtzeitig für die dann kleinere, ältere und ärmere Kirche angemessene Strukturen bereitstellen. Doch dafür brauchen wir offengelegte Visionen.

**Damit bin ich beim zweiten Schritt meines Vortrags.**

## **2. Vision einer Kirche mit Zukunft**

Auch wenn es nicht leicht fällt, sich gedanklich der normativen Kraft des Faktischen zu entziehen, kommt es hier darauf an, sich unabhängig von den gegebenen Voraussetzungen darüber zu verständigen, welche Kirche wir uns in zwanzig Jahren wünschen. Es geht noch nicht um konkrete, erreichbare Ziele, sondern im Sinne von G.Picht um vorstellbare Utopien, an der sich konzeptionelle Konkretionen orientieren können.

Ich will einige Linien meines Bildes skizzenhaft beschreiben:

- Ich wünsche mir eine offene Kirche, eine „Volkskirche“ nicht in dem Sinn, dass alle dazu gehören, sondern dass tendenziell alle Zugang haben. Das ganze Gottesvolk soll im Blick bleiben und nicht nur bestimmte, pflegeleichte Milieus. Daraus ergeben sich Folgerungen.
- Ich wünsche mir eine Kirche, in der für unterschiedliche Beteiligungsformen Raum ist. Kirchliche Sparmaßnahmen stehen in der Gefahr, eine bestimmte Form, nämlich die der Gottesdienstgemeinde zu bevorzugen.

---

<sup>13</sup> Ebertz, a.a.O., 140)

Die für die Zugehörigkeit zur Kirche wesentliche Beziehung zu Jesus kann wie oben gesehen in unterschiedlichen Beteiligungsformen Gestalt gewinnen. Gerd Theißen hat in seiner Soziologie der Jesusbewegung aufgezeigt, dass es von Anfang an unterschiedliche Beteiligungsformen gab.<sup>14</sup>

Nicht zufällig korrespondieren die von mir oben vorgestellten Beteiligungsformen mit den Grundformen menschlicher Beziehung, wie sie in der Sozialwissenschaft beschrieben werden. Joseph Pieper<sup>15</sup> unterscheidet drei Typen:

Der erste Typ (Pieper spricht von „Gemeinschaften“) ist gekennzeichnet durch ein deutliches „Wir-Bewusstsein“. Die Beteiligten betonen das Gemeinsame und sind bereit, eigene Interessen zurückzustellen.

Der zweite Typ (Pieper spricht von „Gesellschaften“) ist durch eine größere Distanz der Beteiligten gekennzeichnet. Die Beteiligten pflegen oft nur indirekte Kontakte, verfolgen eigene Interessen - aber nach allgemein anerkannten Regeln - und gestehen anderen zu, ihre Interessen ebenfalls zu verfolgen.

Der dritte Typ (Pieper spricht von „Organisationen“) ist dadurch geprägt, dass die Beteiligten gemeinsam eine bestimmte Aufgabe wahrnehmen. Das „Wir-Gefühl“ und die eigenen Interessen treten zurück, es dominiert das gemeinsam angestrebte Ziel.

Die Beteiligungsformen der Gottesdienstgemeinde, der Kasualgemeinde und der engagierten Gruppen sind problemlos zuzuordnen. Wenn diese unterschiedlichen Beteiligungsformen sinnvoll und nötig sind, müssen sie in einer Kirche mit Zukunft auch entsprechend gefördert werden. Wie das geschehen könnte, werde ich im dritten Teil andeuten.

- Wenn ich an eine Kirche mit Zukunft denke, wünsche ich mir eine mit vielfältigen Angeboten für Menschen der unterschiedlichen Milieus. Das gilt für Gottesdienste, Bildungsveranstaltungen und Gesellungsformen. Die Botschaft des Evangeliums gilt allen. Es darf nicht sein, dass ein Milieu andere blockiert. Es wäre fatal, wenn selbständig und eigenverantwortlich Denkende und Handelnde in der Kirche keinen Raum fänden, weil dort vor allem Hierarchieorientierte das Sagen haben.
- Ich wünsche ich mir auch in Zukunft eine Kirche mit vielen erreichbaren spirituellen und kommunikativen Zentren.

Da ich sozialräumliche Impulse geben soll, möchte ich hier etwas weiter ausholen.

- Die Kirche, von der ich träume, hat eine möglichst zu Fuß erreichbare Anschrift. Ich möchte mich nicht damit abfinden, dass die Wohnung des Pfarrers oder der Pfarrerin in der übernächsten Gemeinde die erste erreichbare Kontaktadresse sein könnte.

---

<sup>14</sup> G. Theißen: Soziologie der Jesusbewegung. Ein Beitrag zur Geschichte des Urchristentums, München 1977 u.ö.; vgl. ders.: Die Jesusbewegung, Gütersloh 2004.

<sup>15</sup> J. Pieper: Grundformen sozialer Spielregeln, München 1987

- Kirche bietet soziale Räume, in denen sich unterschiedliche Menschen treffen. Regelmäßig Woche für Woche oder unregelmäßig nach Bedarf. Vielleicht sogar nur regelmäßig zu besonderen Festen oder Kirchentagen.
- Erreichbare soziale Räume sind unabdingbar, denn es gilt „belong before believe“. Je länger ich über diese Behauptung, die ich irgendwo gelesen habe, nachdenke, desto plausibler erscheint sie mir. Glaube ist nicht zwingend Voraussetzung für Gemeinschaft, vielmehr ermöglicht Gemeinschaft oft erst den Glauben. Deshalb bietet die Kirche, von der ich träume, unterschiedliche soziale Räume an. Sie knüpft dabei an überlieferte und an neue Strukturen an. Diese sind aber nicht vorrangig institutionell bestimmt, sondern von Menschen unterschiedlicher Milieus immer wieder neu gestaltbar. Jeder soziale Ort hat ein deutliches Profil, ermöglicht unterschiedliche Beteiligungsformen und kann für unterschiedliche Milieus zur Heimat werden. Mein Bild von Kirche ist nicht mehr von „Ortskirchen“, sondern von „kirchlichen Orten“ geprägt. Diese finden sich in ehemaligen Pfarrien, aber auch in kirchlichen Zentren und Tagungshäusern und an Orten, die ich bisher noch gar nicht wahrgenommen habe.
- Kirche ist nicht zuerst „Kirche am Ort“, sondern „Kirche vor Ort“. Dort, wo Menschen leben und sich aufhalten, gibt es kirchliche Orte als Oasen, die vor Vereinzelung bewahren und zugleich Uniformität vermeiden.
- Damit Kirche nicht atomisiert wird, sind die verschiedenen kirchlichen Orte erkennbar miteinander verknüpft. Gemeinde ist ein Netz vieler unterschiedlicher Lebensorte.

Weiter wünsche ich mir

- eine Kirche, die nicht wartet, bis Menschen kommen, die vielmehr dorthin geht, wo sie leben. Darum geht es mir letztlich bei der Formel „Kirche vor Ort“. Kirchliche Orte nicht nur im Kontext der „Kommstruktur“, sondern z.B. auch in Kliniken, am Urlaubsort, in Schulzentren und Betrieben. Kirchliche Orte letztlich auch in den Wohnstuben, wo Mitarbeitende des Besuchsdienstes diejenigen aufsuchen, denen die sozialen Ressourcen fehlen, sich selbst auf den Weg in eine Gruppe zu machen.
- eine Kirche, in der Spiritualität und politisches Engagement nicht auseinanderfallen und
- eine Kirche, in der ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren vielfältigen Gaben eigenverantwortlich tätig sein dürfen. Darauf werde ich im dritten Teil noch näher eingehen.

Von einer solchen Kirche träume ich, weil ich überzeugt bin, dass in ihr die frohe Botschaft von Jesus Christus Gestalt gewinnen kann. Eine Utopie? Vielleicht, aber eine, auf die es sich im Sinne von G. Picht zuzugehen lohnt.

Angesichts der aktuellen Herausforderungen scheint dies eine Überforderung zu sein. Es herrscht weithin eine resignative Grundstimmung. Für diese gibt es viele Gründe. Aber es geht



nicht um irgendeine Institution. Es geht um die Kirche Jesu Christi, deren Existenz er selbst begründet und garantiert. Das sollte uns mutig machen, sie nach unseren Kräften immer wieder neu zu gestalten. Es mag angesichts der geschilderten Situation sarkastisch klingen, doch ich bin überzeugt: So viel Zukunft wie heute gab es für Kirche schon lange nicht mehr. In der gegenwärtigen Krise liegen Chancen. Wir sollten nicht nur auf die Defizite schauen, sondern die Herausforderungen als Gelegenheit erkennen. Die Kirche ist in einer Krise. Doch genau darin eröffnen sich Möglichkeiten. Im Chinesischen besteht das Zeichen für „Krise“ aus zwei Teilzeichen, das eine steht für „Gefahr“, das andere für „Chance“. Ich setze auf die Chancen.

### **3. Perspektiven und erste konkrete Schritte**

#### **3.1 Perspektiven im Blick auf eine sozialräumliche Gemeindeentwicklung**

Die Utopie vor Augen, gehe ich von der prognostischen Analyse aus und knüpfe zunächst an der oben geschilderten, zu erwartenden Stellensituation in dem fiktiven Kirchenbezirk in ca. 25 Jahren an.

Eine offene Kirche, in der Vielfalt Gestalt gewinnt, kann unter den aufgezeigten Bedingungen nicht entstehen. Es wird der Mangel verwaltet. In den Gemeinden wird der „Betrieb“ von herumhetzenden Hauptberuflichen notdürftig für die in Gang gehalten, die noch da sind. Das „burnout-Syndrom“ lässt grüßen. Damit ist keinem gedient. Nicht den Pfarrern und Pfarrerinnen und erst recht nicht den Gemeinden.

Eine solche Situation schreit nach Zusammenarbeit, nach Entlastung, nach Akzent- und Schwerpunktsetzungen. Das Konzept „vernetzter kirchlicher Orte in regionalen Gemeinden“ ist für mich eine sinnvolle Lösung.<sup>16</sup> Ich kenne keine bessere.

Das beschriebene fiktive Gebiet ist vermutlich zu groß, um es als „regionale Gemeinde“ zu verstehen. Vielleicht könnten zwei oder drei regionale Gemeinden entstehen, die kooperationsbereit und lebensfähig sind.

Ich versuche fiktiv und fast spielerisch-gestaltend, weiter zu denken.

- Durch Zusammenarbeit oder Fusionen sollte sich die Zahl der geistlichen Zentren nicht zwangsläufig verringern. Viele bisherige parochiale und überparochiale Orte kirchlichen Lebens bleiben erhalten. Sie öffnen sich, arbeiten enger zusammen, planen ihre Angebote gemeinsam und ermöglichen dadurch eine Vielfalt, die die traditionelle Ortsgemeinde nicht bieten konnte.

---

<sup>16</sup> Vgl. K. Foitzik: Mitarbeit in Kirche und Gemeinde, Stuttgart 1998, 209-234; vgl. auch die beiden Bücher von U. Pohl-Patalong (Anm. 1 und 2) und ihr Buch: Ortsgemeinde und übergemeindliche Arbeit im Konflikt, Göttingen 2003; Auch H. Lindner, der dezidiert für eine „Kirche am Ort“ plädiert, beschreibt „das Bild einer ‚gegliederten Gesamtgemeinde‘ als Netzwerk lokaler und thematischer Lebenszentren, die die Gestalt teilselbständiger Gemeinden annehmen können“. (H. Lindner: Kirche am Ort, Stuttgart 1994, 139)

- Ich möchte wegkommen von der Vorstellung, dass einzelne Gemeinden noch eine Pfarrerin oder einen halben Pfarrer haben, andere von diesen „mitbetreut“ und mitverwaltet werden müssen. Deshalb schlage ich vor, dass die in der Regionalgemeinde noch finanzierbaren Hauptberuflichen ein Team bilden, das die anstehenden Aufgaben nach gemeinsamen Absprachen unter sich aufteilt. Das mag in den Ohren vieler am eigenen Kirchturm fixierter Gemeindeglieder revolutionär klingen. Ich kenne die Vorbehalte. Doch die Alternativen sind weniger verlockend: Eine Gemeinde frohlockt, weil sie ihren Pfarrer behält. In vier bis fünf anderen wächst der Neid.

Der Weg zum Team ist steinig. Er beginnt mit Kooperationen unter Beibehaltung überkommener Strukturen und führt Schritt für Schritt dahin, dass Personal- und Sachmittelzuweisungen nicht mehr an die traditionellen Parochien gehen, sondern an die regionale Gemeinde. Abgesehen davon, dass Personalkürzungen auf diese Weise leichter vermittelbar sind und umgesetzt werden können, geht es mir dabei nicht in erster Linie darum, Geld zu sparen. Ich bin überzeugt davon, dass eine liebens- und lebenswerte Kirche, in der Vielfalt Gestalt gewinnen kann, auf diesem Wege leichter Gestalt gewinnen kann. Ich will die Vorzüge von regionalen Gemeinden mit einigen Strichen skizzieren und bin mir bewusst, dass manches von dem, was ich hier andeute, bereits praktiziert wird. Sie können es mit eigenen Erfahrungen füllen und konkretisieren.

- Je besser es gelingt, die überschaubare Region in den Blick zu heben, desto geringer werden Neidgefühle.
- Die meisten „Nester“ bleiben besetzt. Kirche bleibt ortsnah erreichbar, denn in den Pfarrhäusern geht das Licht nicht aus - und auch nicht in den Häusern der überparochialen und verbandlichen Arbeit. Dort wohnen aber nicht mehr nur Pfarrerrinnen oder Pfarrer, sondern auch andere kirchliche Haupt- und Nebenberufliche und dafür gut qualifizierte Ehrenamtliche. Sie alle repräsentieren mit bestimmten pastoralen Grundkompetenzen und -funktionen Kirche vor Ort, sind ansprechbar und vermitteln Kontakte, wenn ihre Kompetenzen nicht ausreichen.
- Für die Hauptberuflichen ist diese Vision motivierend und entlastend. Sie müssen nicht mehrere Gemeinden allein leiten. Jede und jeder repräsentiert Kirche an einem kirchlichen Orte und bringt darüber hinaus seine / ihre speziellen theologischen, pädagogischen, kreativen, diakonischen und verwaltungstechnischen Kompetenzen und Fähigkeiten in die Regionalgemeinde ein. Sie haben dadurch mehr als bisher die Möglichkeit, das zu tun, was sie studiert haben und können.
- Die regionale Gemeinde mit ihren verschiedenen kirchlichen Zentren muss zu einer effektiven Handlungsebene werden. Die Entwicklung wird ausgehend von gelegentlichen Kooperationen über einen gemeinsamen Planungsausschuss hinführen zu einem verantwortlichen Gesamtkirchenvorstand, der sich aus Delegierten der einzelnen Zentren zusammensetzt. Ihm werden sowohl von der Kirchenleitung als auch von den bisherigen parochialen

Kirchenvorständen und überparochialen Einrichtungen wesentliche Kompetenzen übertragen. Der Mangel kann dadurch besser verwaltet und auf neue Herausforderungen kann schneller reagiert werden.

### **3.2 Regionale Gemeinden ermöglichen ein vielfältiges Angebot für verschiedene Milieus**

Gemeinsame Planungen und Akzentuierungen ermöglichen ein vielfältiges Angebot, das von der traditionellen Ortsgemeinde schon heute nicht gewährleistet werden kann – von einer geschrumpften in Zukunft schon gar nicht.

- Gemeinsam geplant und verantwortet könnten beispielsweise sonntags zu verschiedenen Zeiten unterschiedliche Gottesdienste gefeiert werden.
- Gemeindezentren können sich spezialisieren und zum Treffpunkt für unterschiedliche Milieus werden. Erinnern wir uns an die geringe Reichweite der bisherigen Gemeindearbeit. Manche Milieus werden wir trotz aller Bemühungen nicht in die traditionellen Gemeindehäuser bewegen. Gemeinsam geplant und verantwortet, könnten z.B. in Kooperation mit der Erwachsenenbildung oder der Jugendarbeit kirchliche Orte entstehen, die für unterschiedliche Milieus Heimat werden. Manche dieser Zentren werden in ihrer Reichweite die regionale Gemeinde sogar überschreiten.
- Gemeinsame Planung und wechselseitige Übernahme von Verantwortung entlasten die einzelnen kirchlichen Orte. Es muss nicht an jedem Ort alles angeboten werden. Was an einem Ort gut „läuft“, wird von anderen mitgetragen und mitgenutzt. Einzelne Arbeitsfelder werden gemeinsam verantwortet. Auf diese Weise wird die Arbeit effektiver und die Einzelgemeinden werden entlastet.

Solche Kooperationen gibt es bereits in vielen Regionen. Oft sind sie schon so selbstverständlich, dass sie gar nicht mehr wegzudenken sind. Ich erinnere z.B. an die Bereiche Erwachsenenbildung und Jugendarbeit,

- an die Sozialstationen,
- an die Kindergartenarbeit<sup>17</sup>,
- an viele positive Erfahrungen mit gemeinsam verantworteter Konfirmandenarbeit wie z.B. KonfiCamps.

Diese guten Erfahrungen in der Konfirmandenarbeit könnten auf andere Kasualien übertragen werden. Angebote an die oben beschriebene Beteiligungsform der Kasualgemeinde könnten dadurch merklich verbessert werden. Eine integrierte Kasualpraxis mit Vor- und Nachbereitung der Kasualie überfordert die Kräfte der Einzelgemeinde. In einer Regionalgemeinde

---

<sup>17</sup> Im Frühjahr 2005 haben in der bayerischen Landeskirche in zwei oberfränkischen Dekanaten 11 Gemeinden ihre Kindertagesstätten in eine gGmbH überführt, um die einzelnen Parochien zu entlasten, gemeinsam gegenüber dem Staat mit größerem Nachdruck auftreten, das Personal effektiver einsetzen und die Begleitung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen effektiver gestalten zu können.

können in der Regel Kleingruppen gebildet werden. Ein gemeinsam beschrittener Weg vermittelt mehr Erfahrungen und vermindert die Abhängigkeit von Hauptberuflichen. Es gibt gute Erfahrungen in der Taufvor- und Nachbereitung in Gruppen; mit Eheseminaren und in der Trauerbegleitung in Gruppen.

- Schließlich noch einige Anmerkungen zur Jugendarbeit. In der zitierten Shell-Studie heißt es, dass es die Kirchen „unter den derzeitigen Bedingungen und in den derzeitigen Formen“ kaum gelingen wird, „Einfluss auf die junge Generation zu gewinnen“. Auch hier gilt es, die Komm-Struktur durch eine Geh-Struktur zu ersetzen. Wir müssen dorthin gehen, wo sich Jugendliche vor allem aufhalten – und das wird künftig verstärkt auch nachmittags die Schule sein. Einzelne Ortsgemeinden sind mit einer effektiven schulnahen Jugendarbeit an Schulzentren überfordert. In regionalen Gemeinden lässt sich diese besser organisieren und verantworten.

Manche Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher und auch viele Pfarrer und Pfarrerrinnen sind noch auf den eigenen Kirchturm fixiert. Oft aus Angst, zu kurz zu kommen, oder die (noch) vorhandenen Ressourcen teilen zu müssen. Doch ich habe immer wieder erlebt, dass sich das ändert, wenn die prognostizierten Alternativen im Blick bleiben.

Erfreulicherweise gewinnt die Utopie an vielen Orten schon Gestalt. Vermutlich kennt jeder und jede parochieübergreifende Kooperationen; Übertragung von Verantwortung, Vernetzungen, Überwindung alter Fronten zwischen parochialer und überparochialer Arbeit.

Wie könnten erste Schritte auf dem Weg zu kirchlichen Orten in einer überschaubaren Regionalgemeinde aussehen?

- Vergewisserung über bereits laufende Kooperationsprojekte. Welche bewähren sich? Welche sollten verändert werden?
- Neue Kooperationsbereiche vereinbaren
- Die Hauptberuflichen in den regionalen Gemeinden planen die Arbeit gemeinsam, überlegen, wer was am besten kann, und verteilen die Arbeit unter der Berücksichtigung der persönlichen Kompetenzen.
- Bildung eines gemeinsamen Planungsausschusses, der Kooperationen fördert, Vielfalt gestaltet und einerseits zur Profilierung der einzelnen Orte, andererseits zu deren Entlastung beiträgt.
- Kooperationsbereiche vertraglich so gestalten, dass sie künftige Stellenwechsel der Hauptberuflichen überdauern.
- Verbindliche Bildung eines theologisch-pädagogischen Teams.
- Schrittweise Übertragung bestimmter Kompetenzen der Kirchenvorstände auf den gemeinsamen Planungsausschuss.

- In Einzelfällen wird es früher oder später auch zu Fusionen kommen, um Parallelstrukturen in regionalen Gemeinden zu minimieren.

Der Aufwand lohnt sich nicht, wenn damit nur auf schwindende Ressourcen reagiert werden soll. Er lohnt sich ebenso wenig, wenn dabei nur die bisherige Arbeit in größeren Verbänden fortgesetzt wird. Es geht um einen qualitativen Zugewinn und um eine effektivere Ausstrahlung. Es geht um die notwendige Vielfalt. Sie ist nicht durch die weniger werdenden Hauptberuflichen, wohl aber durch selbständig und eigenverantwortlich mitarbeitende Ehrenamtliche zu gewährleisten. Wer zur Zeit nach mehr Ehrenamtlichen fragt, setzt sich dem Verdacht aus, dass er damit nur auf leere Kassen reagiert. Weil kein Geld mehr da ist, werden Ehrenamtliche hofiert. Noch einmal: Für mich sind nicht die leeren Kassen Motivation für meine Reformvorschläge. Viele der vorgetragenen Ideen haben wir schon in den Debatten zur Kirchenreform in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts formuliert. Die Umsetzung scheiterte damals daran, dass die Notwendigkeit nicht eingesehen wurde. Die Kirchen hatten ausreichend Geld und immer mehr Hauptberufliche. Weil das heute anders ist, kann die Krise zur Chance werden. Erkennbare Engpässe zwingen zu Reformen.

Damit könnte ich schließen, wenn nicht mit dem Vorwurf zu rechnen wäre, dass die Rechnung nicht aufgehe, weil es die im Konzept vorgesehenen Ehrenamtlichen überhaupt nicht gibt und Hauptberufliche für die vorgeschlagenen Veränderungen kaum zu motivieren sind. Nach den Perspektiven für die Gemeindestrukturen deshalb noch ein Blick auf die Ehrenamtlichen und die Hauptberuflichen.

### **3.3 Perspektiven im Blick auf die Ehrenamtlichen**

Ist meine Hoffnung auf vermehrte ehrenamtliche Mitarbeit eine unrealistische Utopie? Sind die Fesseln der Faktizität zu schwer? Wenn ich in Kirchengvorständen und Pfarrkapiteln dem Vorbehalt begegne, dass es die nötigen Ehrenamtlichen gar nicht gäbe, reagiere ich mit Hinweisen auf die Geschichte und den Wandel des Ehrenamts.

#### **3.3.1 Entwicklung des Ehrenamtes**

- Am Anfang gab es keine bezahlten Kräfte, sondern nur das Ehrenamt. Nur dort, wo sie überfordert waren, delegierten sie Aufgaben an bezahlte Kräfte. Heute ist es meistens umgekehrt! Hauptamtliche delegieren an Ehrenamtliche.
- Es wäre reizvoll, die Kirchengeschichte einmal unter dem Leitgedanken zu erzählen, dass es (fast) immer Ehrenamtliche waren, die notwendige neue Entwicklungen erkannten und vorangetrieben haben. Wichtige Reformbewegungen wurden von Ehrenamtlichen initiiert und mitverantwortet. Von den ersten Jahrhunderten, über die Reformbewegungen des Mittelalters, die Reformation, den Pietismus bis hin ins 19. und 20. Jahrhundert.
- Das traditionelle Gemeindeleben von der Kinder- und Jugendarbeit, über die Frauen und Männerarbeit bis hin zur Seniorinnenarbeit ist in seiner Entstehung und Entfaltung ohne Ehrenamtliche nicht denkbar.

- Schatten fielen durch zwei Entwicklungen auf das Ehrenamt. Zum einen wurden Ehrenamtliche durch die notwendige und bisher auch bezahlbare Professionalisierung der Arbeitsfelder immer mehr zu „Laien“ – zumindest verstanden sich viele so und delegierten deshalb bisher wahrgenommene Aufgaben an die Profis. „Die haben es studiert – die sollen es auch übernehmen.“ Die Profis konnten nicht alles allein machen, also brauchten sie „Helferinnen“. Noch heute sprechen Hauptberufliche gern von „ihren“ Mitarbeitern.

Die Rolle der Ehrenamtlichen hat sich zum anderen dadurch verändert, dass von ihnen initiierte und verantwortete Arbeitsfelder, von der Kirche offiziell übernommen wurden. Dies bedeutete einerseits hohe Anerkennung für die Arbeitsbereiche, andererseits wurde dadurch aber den in den Bereichen tätigen Ehrenamtlichen die Verantwortung genommen. Als im dritten Reich alle kirchlichen Verbände und Vereine verboten wurden und das gesamte kirchliche Leben den parochialen Gemeinden zugeordnet und damit den Pfarrern untergeordnet wurde, hat sich die Entwicklung beschleunigt. Aus den Vereinshäusern wurde Gemeindehäuser. Alles lief nun übers Pfarramt.

Am Beispiel des Kindergottesdienstes lässt sich dieser Prozess gut verdeutlichen.<sup>18</sup> Im 19. Jahrhundert feierten engagierte Frauen mit Kindern kindgemäße Gottesdienste. Sie hatten Erfolg, und die Kirchenleitungen plädierten dafür, dass die Gemeinden diese Aufgabe offiziell übernehmen. Das bedeutete Anerkennung und zugleich „Entmachtung“. Jetzt verantworteten Pfarrer die Kindergottesdienste – und brauchten dazu „Helferinnen“. Dazu waren selbstbewusste Frauen nicht mehr bereit – die „Kindergottesdiensthelferinnen“ (sie heißen teilweise heute noch so!) wurden immer jünger und schließlich aus den Konfirmandengruppen rekrutiert. Heute sind es weithin wieder engagierte Ehrenamtliche, die als Kindergottesdienstteam eigenverantwortlich unter theologischer Begleitung Kindergottesdienste planen und durchführen.

Alle einschlägigen Erhebungen bestätigen: Die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement ist in der Bundesrepublik in den letzten 15 Jahren ständig gestiegen – übrigens – wie Heiner Keupp nachwies<sup>19</sup> – auch bei jungen Menschen. Werden aber junge Menschen gefragt, wo sie sich engagieren würden, rangieren die Kirchen wieder ganz hinten. Sie und vor allem auch die Gruppe der engagierten Frauen, aus der bisher viele Ehrenamtliche kamen, sind künftig nur noch unter bestimmten Voraussetzungen zur Mitarbeit bereit.

### **3.3.2 Einige Anmerkungen zum Wandel des Ehrenamtes**

- Die neuen Ehrenamtlichen wollen eigenverantwortlich und selbstbestimmt mitarbeiten. Sie wollen nicht nur Aufträge ausführen, die Hauptberufliche oder Gremien formulierten, sondern selbst mitplanen.
- Sie wollen ihre persönlichen Kompetenzen einbringen. Neben der traditionellen, bedarfsorientierten Mitarbeit wird deshalb die ressourcenorientierte immer wichtiger.

<sup>18</sup> Vgl. K. Foitzik, *Mitarbeit in Kirche und Gemeinde*, Stuttgart 1998, 143ff.

<sup>19</sup> H. Keupp: *Eine Gesellschaft der Ichlinge? Zum bürgerschaftlichen Engagement von Jugendlichen*. München 2000.

- Sie wollen zusammen mit anderen Verantwortung übernehmen – haben aber den begründeten oder unbegründeten Verdacht, dass dies in Kirche und Gemeinden kaum möglich ist und auch nicht gewünscht wird. Erinnern wir uns an die Studie von W. Vögele u.a. Wenn es in einer hierarchieorientierten Kirche für selbständige und eigenverantwortliche Ehrenamtliche keinen Raum gibt, engagieren diese sich am Rande oder außerhalb der Kirche in Selbsthilfegruppen und Bürgerinitiativen.
- Die neuen Ehrenamtlichen engagieren sich nicht auf Dauer, sind aber bereit, in überschaubaren Bereichen befristet eine klar definierte Aufgabe zu übernehmen. Sie legen Wert darauf, dass die Rahmenbedingungen stimmen.
- Sie wollen von ihrer Mitarbeit auch für sich selbst etwas haben, vor allem eine gewinnbringende Vorbereitung und wertschätzende Begleitung.

Werden diese Erwartungen ernst genommen, steigt die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement auch in der Kirche. Sie wird sich dadurch verändern. Der Kirche, die das „Priestertum aller Getauften“ predigt, eröffnen sich Chancen, dem allgemeinen Priestertum endlich auch strukturell Gestalt zu verleihen.

### **3.3.3 Positive und anregende Beispiele**

Dass dies keine unrealistische Utopie ist, verdeutlichen positive Beispiele. Ich erinnere an

- die Telefonseelsorge: Eine umfassende Ausbildung mit einem großen Anteil an Selbsterfahrung erfüllt offensichtlich die Erwartung der Ehrenamtlichen, selbst von der Mitarbeit zu profitieren. Die Mitarbeit geschieht eigenverantwortlich und in einem klaren Rahmen. Supervision ist gewährleistet. Wen wundert's, dass Wartelisten geführt werden müssen, weil nicht alle, die ehrenamtlich mitarbeiten wollen, ausgebildet und eingesetzt werden können?
- Die wohl erfolgreichste ehrenamtliche Initiative der letzten Jahrzehnte ist die Arbeit der Mutter-Kind-Gruppen, ehrenamtlich initiierte und verantwortete Selbsthilfegruppen im kirchlichen Raum. Sie sind aus kaum einer Gemeinde mehr wegzudenken.
- An mehreren Orten wie im Dekanat Würzburg werden vom Bildungswerk mit Erfolg „Ehrenamtliche Altersberaterinnen und –berater“ ausgebildet, die in Kirchengemeinden, Kommunen oder Heimen eingesetzt werden, teilweise ehrenamtlich, teilweise auf der Basis eines Mini-Job-Vertrages. Wegweisend finde ich das Motto, unter dem die Ausbildung in Würzburg angeboten wird: „ich für mich – mit anderen zusammen – für mich und andere – etwas tun“. Die Nachfrage ist groß, die Bereitschaft vorhanden.

Was bleibt für die Hauptberuflichen? Sie werden weiter benötigt – aber zunehmend mit neuen Aufgaben.

### 3.4 Perspektiven im Blick auf die Hauptberuflichen-

Die vorgeschlagenen Reformen wirken sich in mannigfacher Weise auf das Selbstwertgefühl, das Rollenverständnis und den Einsatz der Hauptberuflichen aus. Sie verursachen Ängste. Deshalb möchte ich zunächst festzuhalten, dass die Hauptberuflichen– und unter ihnen vor allem die Pfarrerinnen und Pfarrer – von den vorgeschlagenen Schritten auch „profitieren“, weil sie

- nicht mehr alles allein verantworten müssen;
- nicht fünf bis acht Gemeinden und ebenso viele Kirchenvorstände zu leiten haben;
- Kirche nur an einem kirchlichen Ort repräsentiert, da in den übrigen ein anderer Haupt- oder Nebenberuflicher oder Ehrenamtliche präsent sind;
- sich im Team auf ihre persönlichen Kompetenzen konzentrieren können. Anstehende Aufgaben werden dort immer wieder neu abgesprochen und je nach Befähigung und Begabung verteilt.

Doch auf die weniger werdenden Hauptberuflichen kommen neue Aufgaben zu. Zum einen die Aufgabe der Vernetzung der weithin selbstinszenierten, kirchlichen Orte, vor allem aber müssen immer wieder neue Ehrenamtliche motiviert, angeleitet, begleitet und gefördert werden. Diese zusätzlichen Aufgaben können Hauptberufliche nur übernehmen, wenn sie von vielen bisherigen Aufgaben wirklich entlastet werden.

- Dabei genügt es nicht, Verwaltungsaufgaben, die sie bisher wahrnehmen mussten, anderen zu übertragen.
- Auch der Vorschlag, dass sich die Hauptberuflichen aus der Beteiligungsform der engagierten Gruppen zurückziehen sollen, greift nicht weit genug.
- Einschnitte wird es auch beim Einsatz im Bereich der Gottesdienst- und Kasualgemeinde geben müssen. Dies aber setzt bei allen Beteiligten ein tiefgreifendes Umdenken voraus.

Ich unterstreiche die Notwendigkeit durch einen Hinweis auf die übliche Berufspraxis von Gemeindepfarrerinnen und –pfarrern. Untersuchungen in der hannoverschen und der bayerischen Landeskirche ergaben<sup>20</sup>, dass Pfarrerinnen und Pfarrer bisher ihre Arbeitszeit wie folgt gestalten:

- Sie bringen durchschnittlich ca 75% der Arbeitszeit dafür ein, Gottesdienste, Kasualien, Unterricht, Besuche und Gemeindeveranstaltungen vorzubereiten und durchzuführen.
- Etwa 15-20% der Zeit werden durchschnittlich für Aufgaben der Gemeindeleitung eingesetzt.
- Für die Anleitung Ehrenamtlicher bleibt fast keine Zeit. H. Lindner kommt bei seiner Analyse zu dem erschreckenden Ergebnis: „Nur 45 Minuten pro Woche rüsten sie andere zu, 64 Stunden und 15 Minuten arbeiten und leiten sie selbst oder schaffen für sich die Voraussetzungen dazu.“<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Vgl. Foitzik, Mitarbeit, 223.

<sup>21</sup> H. Lindner: Kirche am Ort, a.a.O. 101.



Dadurch sind Pfarrerinnen und Pfarrer in einem hohen Maß persönlich in der Gemeinde präsent, was von vielen Gemeindegliedern anerkennend gewürdigt wird. Die Reichweite ihrer Arbeit ist aber begrenzt. War dies bisher schon problematisch, so wird es unter den zu erwartenden Bedingungen zum totalen Burnout führen. Ein schrittweises Umdenken ist auf beiden Seiten erforderlich. Das Selbstverständnis von Pfarrerinnen und Pfarrern ist genauso zu diskutieren, wie die Erwartungen der Gemeinden an die Pfarrerinnen und Pfarrer. Noch ist dazu Zeit. Soll die Entlastung allerdings wirklich greifen, darf es keine Tabus geben und müssen Ehrenamtliche auch für klassisch pastorale Bereiche gewonnen und zugerüstet werden. Hinsichtlich der Lektoren und Prädikantinnen gibt es ebenso ermutigende Erfahrungen wie im qualifizierten Besuchsdienst und in der Seelsorge durch Ehrenamtliche. In diesem Kontext werden auch Fragen zur Sakramentsverwaltung und Ordination neu zu diskutieren sein.

Folgende erste Schritte können weiterführen:

- Hauptberufliche werden Schritt für Schritt von Aufgaben befreit, die sie zur Zeit wahrnehmen, um frei zu werden für die Gewinnung, Anleitung und Begleitung von Ehrenamtlichen.
- Der Einsatz Ehrenamtlicher auch in klassisch pastoralen Arbeitsfeldern wird ausgeweitet und als Normalfall und nicht als Notfall oder Ersatzlösung vorgestellt.
- Entlastung wird kurzfristig möglich, wenn in Dienstanweisungen deutlicher zwischen Leitung, Begleitung und Beratung unterschieden wird. Werden Leitungsaufgaben künftig mehr von Ehrenamtlichen wahrgenommen, entlastet das die Hauptberuflichen und bringt Freiräume für die Begleitung und Beratung Ehrenamtlicher.
- Teamfähigkeit, Anleitung und Begleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen Kompetenzen voraus, die während der Ausbildung zu erwerben sind. Im Studium und in der Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Jugendarbeit und Erwachsenenbildung an den kirchlichen Fachhochschulen sind das längst verbindliche Standards. Dort wird auch umgesetzt, dass die, die andere anleiten und begleiten sollen, lernen müssen sich selbst zu reflektieren. In den religions- und gemeindepädagogischen Fachbereichen an Evangelischen Fachhochschulen gehört „personales Lernen“ zum Pflichtkanon. Pfarrerinnen und Pfarrer werden in der Regel noch vorrangig zu „Einzelkämpferinnen“ und „Endverbrauchern“ ausgebildet. Sie lernen, selbst zu predigen, gute Seelsorge anzubieten, zu unterrichten etc. Angebote für personbezogenes Lernen, Teamarbeit, Anleitung und Begleitung anderer sind die Ausnahme. Hier sind noch harte Nüsse zu knacken, wenn nicht an den Bedürfnissen vorbei ausgebildet werden soll.

Die Krise als Möglichkeit? Ich erinnere an das chinesische Zeichen für Krise. Ich erkenne in der Krise nicht nur Gefahren, sondern auch die Chance, dass wir aufbrechen zu einer Kirche, in der das Priestertum aller Getauften nicht nur postuliert und gepredigt wird, sondern endlich Gestalt gewinnen kann. Ich habe die Hoffnung nicht aufgegeben. Eins muss bewusst werden: Ohne Reformen bleibt keineswegs alles, wie es war. Es wird für alle Beteiligten schlechter. Deshalb: „Vertraut den neuen Wegen, auf die uns Gott gesandt!“

## **Das Dekanat als neuer Verantwortungsbereich – Chancen und Herausforderungen für Aufgabenprofil und Selbstverständnis des Gemeindepädagogischen Dienstes**

Von den Veränderungen in Kirche und Gesellschaft, die sich auf die Anforderungen an den Gemeindepädagogischen Dienst (GPD) auswirken, haben wir auf vielfältige Weise heute schon gehört. Ich werde mich im Folgenden auf meine Sichtweise als Dekanin und als Verantwortliche des Anstellungsträgers konzentrieren. Dabei will ich besonders die Veränderungen in den Blick nehmen, die sich durch den Wechsel der Anstellungsträgerschaft (vielfach von einer Kirchengemeinde) auf das Dekanat ergeben. Meine Ausführungen werde ich mit der konkreten Situation im Dekanat Bergstraße Mitte anreichern.

Was mir aus Sicht des Anstellungsträgers für die Zukunft wichtig erscheint, möchte ich anhand von vier Abschnitten erläutern. Die ersten drei beziehen sich auf die Kompetenzen und Entwicklungen der Gemeindepädagogik: 1. Identität als Mitarbeitende des Dekanats entwickeln und sich der Kirche in der Region verantwortlich wissen, 2. konzeptionelle, beratende und religionspädagogische Kompetenz und 3. Kooperationsfähigkeit und Rollenklarheit. Der vierte Abschnitt wird sich auf die Rahmenbedingungen für ein gelingendes gemeindepädagogisches Arbeiten seitens unserer Kirche beziehen.

### **1. Identität als Mitarbeitende des Dekanats entwickeln bzw. weiter entwickeln und sich der Kirche in der Region verantwortlich wissen**

Zu Beginn meiner Ausführungen zu dieser vielleicht etwas provokativ zu empfindenden Anforderung möchte ich klarstellen, was ich damit nicht meine:

- ich möchte nicht über die Berufsidentität der Gemeindepädagogik schlechthin sprechen. Dies möchte ich mir als Pfarrerin und Dekanin und damit aus der Perspektive einer anderen Berufsidentität heraus nicht anmaßen. Mir geht es nur um einige Aspekte aus meiner Sicht.
- ebenso meine ich nicht, dass Gemeindepädagogik sich so auf Dekanatsebene verorten soll, dass sie sozusagen auf der Mittleren Ebene über den Gemeinden schwebt oder steht. Die Liebe zur Arbeit der Kirchengemeinde ist unabdingbare Voraussetzung für gelingende gemeindepädagogik.

Was also meine ich mit meiner These?

Viele Mitarbeitenden im GPD waren bisher bei einzelnen Kirchengemeinden beschäftigt und nur dort eingesetzt. Ich denke, es ist ein Lernprozess – und zwar nicht nur für den GPD –, zunehmend die Region in den Blick zu nehmen. Im Dekanat aber brauchen wir Menschen mit ihrer Kompetenz, die Entwicklungen in der Region wahrnehmen, die den Sozialraum und die Bedürfnisse der Menschen analysieren und darauf hin konzeptionell und praktisch tätig werden – d.h. zugespitzt: neben der theologischen brauchen wir in unserer Kirche die pädagogische, gemeindepädagogische Kompetenz. Nur wenn wir mit gut durchdachten Angeboten mit

klarer Zielsetzung Menschen ansprechen und überzeugen, werden wir auch in Zukunft wahrgenommen und können unserem Auftrag gerecht werden.

Hier will ich als Beispiel die Ganztagschule und ihre Konsequenzen auf die Konzeption der kirchlichen Arbeit nennen. Dieses Thema ist vielleicht nicht für jede Kirchengemeinde, wohl aber für eine Region von großer Bedeutung und bedarf professioneller, gemeindepädagogischer Herangehensweise.

Zugleich ist der GPD hier eingebunden in eine Weiterentwicklung des Kirchenbildes überhaupt. Wir werden den kommenden Herausforderungen nur begegnen und diese konstruktiv gestalten können, wenn die Zusammenarbeit der Gemeinden im Dekanat gestärkt wird. Auch hierzu kann der GPD wichtiges beitragen. Wenn durch den GPD erfahren wird, dass Unterstützung des Dekanats in verschiedenen Gemeinden ankommt und ggf. Kooperationen in einzelnen Arbeitsgebieten initiiert werden, wird das Miteinander gefördert.

Diese neue Dekanatsidentität kann das Berufsbild aus meiner Sicht nachhaltig stärken. Und zwar zum einen aufgrund der größeren Wahrnehmbarkeit des GPD. Während früher in unserem Dekanat fast nur die Gemeinden um diese Kompetenz wussten, die eine Stelle hatten, wissen nun alle um die Profession der Gemeindepädagogik. In unserem Dekanat werden etwa alle Gemeinden angefragt, ob sie personelle oder finanzielle Unterstützung im gemeindepädagogischen Bereich benötigen oder sich sogar um die Verortung einer Stelle oder eines Stellenanteils bewerben wollen und sie werden zu den Einführungen der Mitarbeitenden eingeladen.

Die neue Dekanatsidentität kann aber auch die Stellung der Mitarbeitenden selbst stärken. Während früher in der Regel der Pfarrer oder die Pfarrerin Fach- und Dienstaufsicht führte und damit ein klares Hierarchiegefälle deutlich war (das nicht selten für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen irritierend war), liegen nun oft die grundsätzlichen, aufsichtlichen Aufgaben beim Dekanat. In unserem Dekanat etwa ist nur die laufende Fachaufsicht für die Aufgaben in der Kirchengemeinde an ein KV-Mitglied delegiert.

## **2. Konzeptionelle, beratende und religionspädagogische Kompetenzen**

Diese drei Kompetenzbereiche erwähne ich nicht, weil ich meine, dass sie bisher nicht ausreichend entwickelt worden wären, sondern um deren Bedeutung in Zukunft zu unterstreichen.

Zur Religionspädagogik.

Auch in Dekanaten wie an der Bergstraße, in denen – vielleicht anders als in Großstädten – die kirchlichen Strukturen teilweise noch relativ intakt sind und Kirche und Glaube noch einen gewissen Stellenwert auch in der Öffentlichkeit haben, nimmt das Wissen der Menschen über den Glauben ab – und zwar rasant. Selbst diejenigen, die eine positive Grundeinstellung zum Glauben und zur Kirche haben, werden darüber immer weniger auskunftsfähig. Hierbei ist m.E. die Gemeindepädagogik ganz besonders gefragt, und zwar um Menschen in den verschiedenen Zielgruppen gemeindepädagogischer Arbeit zum Nachdenken über ihren Glauben

anzuregen, ihnen zur Sprachfähigkeit über ihren Glauben zu verhelfen und sich selbst innerlich zu verorten.

Zur beratenden Kompetenz:

Die Gesamtentwicklung wird nicht zuletzt aufgrund der finanziellen Ressourcen unserer Kirche immer mehr dahin gehen, Ehrenamtliche zu befähigen, in den Gemeinden und anderen kirchlichen Orten verantwortlich Arbeit zu übernehmen.

Die Notwendigkeit von beratender Kompetenz wird im Blick auf die Gemeindepädagogik dadurch verstärkt, dass dieses Berufsfeld mit nur einem geringen Stellenbudget in unserer Kirche sein Profil einbringen kann. In Beratung und Fortbildung Ehrenamtlicher kann Ihre pädagogische Kompetenz breiter genutzt werden als nur in der direkten Arbeit mit Zielgruppen – die ich allerdings nach wie vor exemplarisch für wichtig halte.

In unserem Dekanat (mit zur Zeit 4,5 Stellen im GPD) heißt dies konkret, dass im Rahmen des 10%-igen Dekanatsanteils Beratungen in verschiedenen Kirchengemeinden übernommen werden. Dies umfasst z.B. die Beratung oder Mitwirkung bei der Konzeptionserarbeitung in der Kinder- und Jugendarbeit einzelner Gemeinden, die Unterstützung in der Vorbereitung auf die Mitgestaltung von Veranstaltungen, die Weiterbildung der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit, die Beratung einer Leiterin einer Frauenhilfsgruppe, die Weitergabe von Erfahrungen mit Kinder-Filmtagen oder Kinderbibelwochen und vieles mehr.

Zur konzeptionellen Fähigkeit:

Bei der Konzentration von Ressourcen und dem gleichzeitigen Erhalt und Gewinn an Profil in der gemeindepädagogischen Arbeit spielt die Frage der Konzeptionsentwicklung eine immer stärkere Rolle. Wichtige Elemente sind dabei die Sozialraumanalyse und die klare Perspektive der zu entwickelnden Angebote.

Hierbei wünsche ich mir, dass Mitarbeitende im GPD ihre Fähigkeiten verstärkt in die Prozesse in Gemeinde und Dekanat einbringen, um eine zielorientierte Arbeit zu gewährleisten. Eine besondere Herausforderung dabei ist sicher, dass durch die veränderte Anstellungsträgerschaft nicht nur die etwas überschaubarere Struktur einer Kirchengemeinde im Blick zu sein hat, sondern nun die Region mit ihrer Komplexität eine neue Bezugsgröße gemeindepädagogischer Arbeit bildet. Dass die Verantwortung für die Region wie für die verschiedenen Gemeinden, die Beratungen wünschen, neue Anforderungen an die Auffassungsgabe stellt, darauf sei hier nur kurz hingewiesen.

### **3. Kooperationsfähigkeit und Rollenklarheit**

Während der GPD früher oft nur eine Kirchengemeinde als Bezugssystem hatte, gilt es nun mit verschiedenen Personen und Gremien zu kooperieren:

- a) mit dem DSV als Anstellungsträger
- b) mit den Kirchengemeinden als Einsatzorten
- c) mit der Dienstaufsicht sowie der jeweiligen Fachaufsicht für die jeweiligen Einsatzorte
- d) mit dem Dekanats-Team der Gemeindepädagogik einschließlich des Dekanatsjugendreferenten und ggf. der Fach- oder Profilstelle Bildung

Bei Letzterem will ich etwas verweilen. Im Dekanat Bergstraße Mitte werden bei den Dienstbesprechungen des GPD die Bedürfnisse und Wünsche der einzelnen Gemeinden besprochen. Es wird gemeinschaftlich überlegt, wer welche besonderen Begabungen und Kenntnisse und wer welches Zeitbudget hat, um eine Aufgabe zu übernehmen – mit Unterstützung eines Mitglieds des DSVs. Hierbei spielt die kollegiale Verantwortlichkeit eine neue und zentrale Rolle.

Die strukturellen Gegebenheiten der Stellen sind oft nicht durchschaubar und zum Teil werden unangemessene Erwartungen an den GPD herangetragen. Deshalb sind die Klarheit über die eigene Rolle in den verschiedenen Arbeitsbezügen sowie ein bewusstes Zeitmanagement wichtige Fähigkeiten.

### **4. Rahmenbedingungen für ein gelingendes gemeindepädagogisches Arbeiten**

Hier sehe ich unsere Landeskirche wie die Dekanate als Verantwortliche für die Stellenerrichtung und –Entwicklung in der Pflicht – und zwar in fünferlei Hinsicht:

1. Die Anzahl der Stellen im GPD sollte ein bestimmtes Maß nicht unterschreiten (und nach meiner Einschätzung ist diese Grenze nach den neuen Einsparungen im Sollstellenplan in Reichweite), sonst kann m.E. kein eigenständiges Berufsbild und Berufsverständnis erhalten bzw. weiter entwickelt werden. (Ich komme gerade von einer Tagung vergangene Woche mit unserem Partnerkirchenkreis Eisleben aus der Kirchenprovinz Sachsen. Dort betragen die Stellen im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst zusammen ein Drittel der Stellen im Verkündigungsdienst gegenüber zwei Drittel Pfarrstellen).
2. Der Stellenplan für den GPD sollte eine gute Mischung von Teil- und Vollzeitstellen aufweisen. Teilzeitstellen sind sicher oft für einzelne Einsatzorte und für bestimmte Mitarbeitende etwa aufgrund der familiären Situation wichtig und gut. Ich halte aber auch ein gewisses Budget an Vollzeitstellen für unabdingbar, um die gemeindepädagogische Profession nicht nur innerlich, sondern z.B. auch im Blick auf die Arbeitszeit und den Lebensunterhalt als Hauptbeschäftigung zu ermöglichen. Die daraus entstehende Identität muss als Stimme in der Berufsbildentwicklung vernehmbar sein und bleiben.

3. Die Aufgabenbereiche einer gemeindepädagogischen Stelle sollten sich nicht so weit zersplittern, dass nur noch „eingeflogene Dienstleistungen“ erbracht werden können, sondern der Dienst sollte als organisches Aufgabengebiet empfunden werden und damit eine berufliche Verortung möglich sein.
4. Das Berufsbild der Gemeindepädagogik lebt aus der Vielfalt der Arbeitsbereiche. Neben der sicher wichtigen Kinder-, Jugend- und Familienarbeit sollte unsere Kirche wenigstens punktuell auch Stellen im seelsorgerlichen Bereich und in der Arbeit mit Senioren oder Erwachsenen vorhalten, nicht zuletzt auch, um die Gesamtkompetenz der Berufsgruppe für die Kirche fruchtbar werden zu lassen.
5. Wenn verstärkt die Region als Bezugsgröße, das konzeptionelle Arbeiten sowie die kollegiale Zusammenarbeit von Bedeutung sind, muss der Anstellungsträger, also der Dekanatsynodalvorstand dafür auch Raum und Zeit zur Verfügung stellen und diese Prozesse ggf. unterstützen und begleiten, z.B. durch regelmäßige Dienstbesprechungen und Ähnliches. Gute Rahmenbedingungen und geklärte Zuständigkeiten sind m.E. „Hausaufgaben“ der Mittleren Ebene für ein gelingendes und hoffentlich auch erfüllendes Arbeiten.

Als wichtige Perspektiven habe ich genannt: die Entwicklung einer zunehmend auch auf das Dekanat bezogenen Berufsidentität, religionspädagogische, beraterische und konzeptionelle Kompetenzen, Rollenklarheit und Kooperationsfähigkeit sowie das Gewährleisten angemessener Rahmenbedingungen für das Berufsfeld Gemeindepädagogik.

Gmeindepädagogik ist ein wichtiges Arbeitsfeld unserer Kirche. Ich verstehe die veränderte Anstellungsträgerschaft als Chance, die von allen Beteiligten als Lernprozess begriffen und gestaltet werden sollte. Im Miteinander von Mitarbeitenden, Anstellungsträger und Landeskirche können wir für die Menschen, für die wir gemeinsam da sein sollen und wollen, gute Perspektiven entwickeln.



**Anstöße**  
**GemeindepädagogInnen als Katalysatoren von**  
**Entwicklungsprozessen Nach- Denkliches, Anregungen zum**  
**Vor- denken zur Rolle von GemeindepädagogInnen**

Aus der Perspektive der begleitenden Beobachtung und Beratung in Supervisions- und Organisationsentwicklungsprozessen - nicht aus der unmittelbaren praktischen Arbeit sind die Erkenntnisse und folgenden Anregungen.

Als Supervisorin stellt sich mir in Supervisionsprozessen immer die Frage: Welche Themen sind ganz situationsspezifisch und welche tauchen immer wieder auf, sind überindividuell, institutionsübergreifend, berufsgruppenspezifisch oder spezifisch für den Aufgabenbereich..

Aus solchen Überlegungen speisen sich die folgenden Gedanken, die ich der reflektierten Berufspraxis der KollegInnen verdanke. Mein Ziel ist es, Anstöße zu geben, die Kompetenz der Berufsgruppe der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen deutlich zu nutzen und in aktuellen Prozessen – auch denen der Dekanatsstrukturreform – eine wesentliche, gestaltende Rolle einzunehmen. Dazu einige vielleicht anstößige Zu-Mut-ungen.

**Zur Situation:**

Es gibt

- **sieben gute Gründe für GemeindepädagogInnen zu klagen:**
  - Es ist zu viel zu tun - und nie genug,
  - es ist zu wenig zu tun (keiner kommt mehr),
  - es gibt keine /zu wenig Anerkennung,
  - es interessiert keinen bzw. nicht wirklich, was ich tue,
  - es gibt kein Konzept,
  - die PfarrerInnen kommen und bestimmen alles,
  - ich springe nur noch von Gemeinde zu Gemeinde und es reicht für keine,
  - .....
  - .....

Bemerkenswert ist, dass fast nie Klagen zu der konkreten Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen kommen. Stattdessen gibt es Fragen, konkrete Verwicklungen, die im Einzelnen besprochen werden können, wie z. B. Konflikte in der Jugendgruppe, Auseinandersetzung mit dem Engagement von Ehrenamtlichen.



Es gibt

- **sieben gute Gründe, sich an dieser Arbeit zu freuen:**

- Selbständige Arbeit,
- die Möglichkeit zu hoher Autonomie an Zeit und Gestaltung des Arbeitsfeldes,
- Arbeit mit direktem Feed-back (von den Gruppen, mit denen gearbeitet wird oder auch von Einzelnen z. B. von Jugendlichen),
- lebens- und lebensraumgestaltende Rolle,
- vielfältige Kooperationen sind möglich,
- Verbindungsglied zwischen den Generationen,
- Nützliche - Sinn-volle Arbeit.

**Zu den Klagen:**

Es stimmt - vieles ist noch nicht so, wie es sein könnte!

Es gibt viele gute Ideen, Dinge ganz anders zu gestalten und die Ziele und Werte sind hoch und häufig absolut.

Im Vergleich zum gewünschten Idealzustand, der doch so einfach zu erreichen scheint, ist das real Mögliche immer zu wenig, zu langsam, zu mühsam ... hat schwarze Flecken auf der weißen Werteweste und wird aus der Perspektive des Grundsätzlichen schnell zum Garnichts.

Die Rolle der GemeindepädagogIn in den Gemeinden ist häufig unbesprochen und damit sind die Maßstäbe für Anerkennung und Wertschätzung ungeklärt.

Die Fragen an sich selber sind vielleicht gestellt, aber nicht beantwortet:

- Wie sehe ich meine Aufgabe, Rolle, meinen Einfluss,
- was ist in der jeweiligen Situation kurz- und längerfristig eine sinn-volle Arbeit,
- wie viel Zeit brauche ich dafür,
- wie viele Menschen möchte ich mit meiner Arbeit ansprechen und
- welche Zeitressourcen habe ich und wie setze ich sie ein?

Die Fragen der Träger, was sie mit der Arbeit bewirken möchten, welcher Einsatz an Zeit und Engagement dafür angemessen ist und welcher bezahlt wird, ist häufig ungeklärt. Ganz selten sind die Ziele und die damit verbundenen Erwartungen ausgesprochen, noch seltener sind sie verhandelt.

Der zusätzliche Untergrund für die Klagen scheint mir aber mit „Ansteckung“ zu tun zu haben.

**„Ansteckung“ erwünscht und Abstand gewinnen nötig!**

Gemeindepädagogische Arbeit befasst sich im Schwerpunkt mit Kindern und Jugendlichen. Deren Themen und Fragen sind in dieser Phase der Lebensumbrüchen vor allem:

- Wer bin ich?
- Wie viel Einfluss habe ich?
- Welchen Ort habe ich? Welchen Platz habe ich und will ich in der Gesellschaft?
- Bin ich überhaupt erwünscht?
- Wer sagt mir, was ich tun soll? Wehe, es sagt mir jemand, was ich tun soll!
- Wie viel Macht und Einfluss will ich?
- Werde ich überhaupt oder richtig wahrgenommen? Wie kann ich das erreichen?
- Ich kann alles alleine und besser als die Erwachsenen – ich brauche Unterstützung, aber das darf nach außen nicht so deutlich werden?

Sich auf die Beziehungen mit Jugendlichen einzulassen heißt auch, sich von ihren Themen anrühren und anstecken zu lassen. Deren Themen aber nicht zu den eigenen zu machen und immer wieder einen Überblick und den nötigen Abstand zu gewinnen, um professionell handlungsfähig zu bleiben oder wieder zu werden, ist notwendig. Im kollegialen Gespräch und in der Supervision ist das gut möglich.

Dort können auch der Zusammenhang der Fragen der KollegInnen - nach dem eigenen Sinn und Wert, nach Macht und Einfluss ... - mit den Fragen der Kids herausgearbeitet und der Unterschied zu den eigenen Möglichkeiten in der persönlichen Lebensphase und beruflichen Rolle immer wieder neu entdeckt werden.

**Nun zu den Freuden – Zur Erinnerung**

- **Sieben gute Gründe, sich an dieser Arbeit zu freuen:**
  - Selbständige Arbeit;
  - die Möglichkeit zu hoher Autonomie an Zeit und Gestaltung des Arbeitsfeldes,
  - Arbeit mit direktem Feed-back (von den Gruppen, mit denen gearbeitet wird oder auch von Einzelnen z. B. von Jugendlichen),
  - lebens- und lebensraumgestaltende Rolle,
  - vielfältige Kooperationen sind möglich,
  - Verbindungsglied zwischen den Generationen,
  - nützliche- Sinn-volle Arbeit.

Verglichen mit vielen Arbeitsfeldern außerhalb, aber auch innerhalb der Kirche bietet der Beruf hohe Autonomie und selbstständige Arbeits- und Aufgabengestaltung. Darin ist er dem Pfarrberuf ähnlich. Zeiteinteilung und örtliches Gebundensein sind weitgehend in eigener Regie. Das hat die hohe Anforderung, Maßstäbe des eigenen Handelns, der Effektivität und des Einsatzes von den Ressourcen Zeit, Wissen, Engagement, Kontakte... selber zu finden. Es bietet Möglichkeit, eine Idee der Nützlichkeit für das System der Gemeinde – des Dekanats selber zu definieren. Die Chance zur Selbststeuerung im Zusammenhang mit anderen ist die beflügelnde Herausforderung. Der Kontakt zu sehr unterschiedlichen Menschen in sehr verschiedenen Lebensphasen macht die Arbeit abwechslungsreich und interessant. Es hält die Neugier wach und fördert so berufliche Weiterentwicklung.

Auch in diesem Sinne ist **Ansteckung** möglich. Die Perspektive auf die **kreativen Lebensbewältigungsformen** in den einzelnen Lebensphasen lenkt den Blick auf die Ressourcen der Menschen und gibt Energie. So können viele Erwachsene z. B. vom heftigen aber in der Regel schnell gelösten Streit zwischen Kindern lernen.

Unorthodoxes In-Frage-Stellen von Regeln und Strukturen bei Jugendlichen regt zwar manchen auf - aber wie nützlich könnte es in vielen Situationen z. B. für Gremien sein, auf diese Weise neue und passende Formen der Arbeit zu entwickeln. Oder auch die Lebensform vieler älterer Menschen: Sie müssen sich mit dem begnügen, was sie noch können, sie müssen anderes weglassen – oft verbunden mit einer Zeit der Trauer – , sie müssen sich bei manchem helfen lassen und gleichzeitig um ihre Selbständigkeit und Autonomie ringen. Wenn all das gut gelingt, dann finden sie zu einem ausgeglichenen, frohen und zufriedenen Zustand. Ein Vorbild auch in Zeiten begrenzter Personal- und Geldressourcen?

Nun zu den **neuen Perspektiven**:

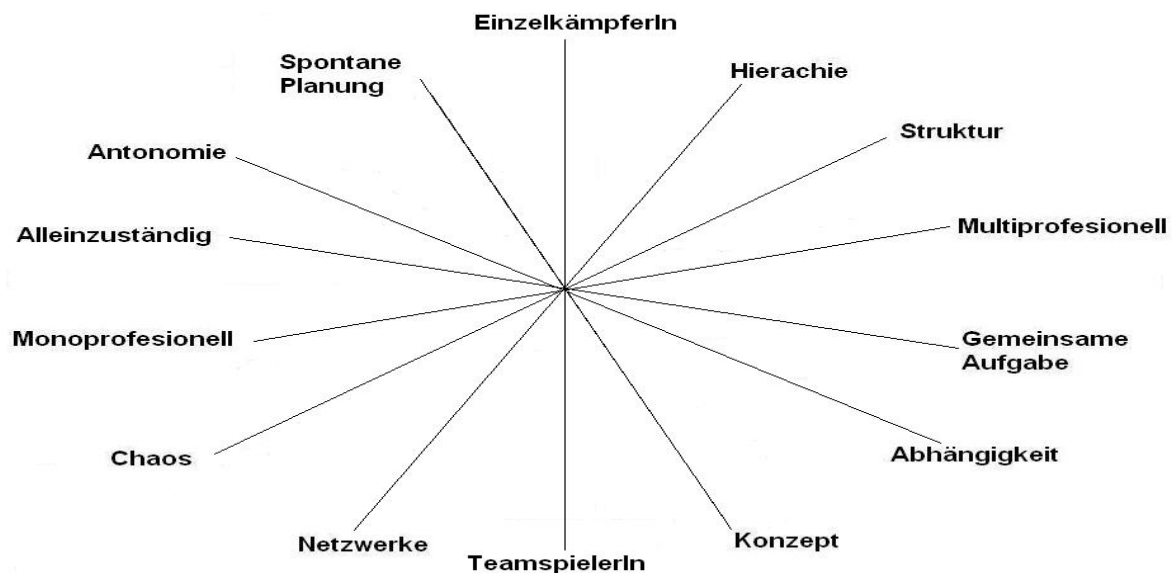
Veränderungen verunsichern, sie machen Angst. Aber solange die Angst den Menschen nicht überwältigt, können Veränderungen zu neuen Energien, Möglichkeiten und Aufbrüchen führen.

Durch Bilanzziehen, durch Selbstreflektion, durch kollegialen Austausch, durch berufspolitische Rahmensetzung, durch Supervision haben GemeindepädagogInnen die Möglichkeit, folgende Themen und Fragestellungen alleine oder auch mit anderen zu bearbeiten und zu klären:

- Selbst-Wert und berufliches Selbst-Konzept,
- die eigene Rolle,
- die Aufgaben,
- einen Rollenwechsel – von der Einzelkämpferin zur Teamspielerin,
- den Wechsel von der Einzelaktion zum vernetzten Handeln,
- von der/dem unmittelbaren PraktikerIn zum/zur AnstifterIn

- die Verstärkung von Anregungs- und Anleitungsrolle für Ehrenamtliche
- die Entwicklung von Strukturen, die zur Aufgabe passen und nicht umgekehrt,
- die Maßstäbe, was gute gemeindepädagogische Arbeit ist,
- die Grundorientierung, welche Arbeit in welcher Phase welche Zeit braucht,
- die Unterstützung und Fachberatung von Konzeptentwicklungen für Sinn-Volles, Ortsnahes und Übergreifendes auf dem Weg von der Einzelgemeinde zum ortsverbundenen Regionalblick

Die folgende Grafik kann hilfreich sein herauszufinden, an welcher Stelle des Kontinuums jeweils Sie und /oder KollegInnen, das Team sich befindet, für welche Vorhaben wie viel Struktur, Konzept, Spontaneität... für die Arbeit sinnvoll ist und was sie verhandeln und verabreden.



GemeindepädagogInnen können wichtige ExpertInnen und MitspielerInnen sein für die Entwicklung und Erhaltung von menschenfreundlichen Orten, von Gemeinsinn und Spiritualität.

### Was brauchen sie dazu?

Sie brauchen dazu ihre gesammelte Fachkompetenz, die obengenannten Fähigkeiten und

- kräftige Zuversicht und Nachdenklichkeit, um vor auszudenken,
- Humor,
- Kompetenzen, Spannungen auszuhalten und aus Unsicherheiten Neues zu entwickeln,
- die Zuversicht, Wichtiges selbst zu tun und Wichtiges anzustiften, dass es andere tun können ,

- wenn auch manches nicht gelingt, nicht zu verzweifeln, sondern mit sich und anderen gnädig zu sein,
- und Erfolge auf dem Weg zu sehen, sich anerkennend über sich selbst zu freuen und sich anerkennen zu lassen.

Schließlich ist eine wichtige Kompetenz, das Wahrnehmen wann und wie sie als Kolleginnen einzeln, als Gruppe oder in multiprofessionellen Zusammenhängen auf den aufregenden, anregenden neuen Wegen Hilfe brauchen.

Dazu bieten neben anderem Supervision und Beratung Unterstützung, wie wir sie im Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN bieten. Strukturelle und thematische Erkenntnisse, die aus dieser Arbeit gewonnen werden, stellen wir, wie hier in diesem Falle, gerne wieder zur Verfügung.

Für die anregenden Fragen der KollegInnen, mit denen ich in Supervisions- und anderen Begleitungsprozessen zusammengearbeitet habe, danke ich.

### **Impulse zum Forum Gemeindepädagogik**

Im Evangelischen Dekanat Rodgau gab es vom 01.04.1999 bis 31.03.2003 ein Modellprojekt, in dem das gemeindepädagogische Arbeiten auf der Dekanatssebene ausprobiert wurde. Dieses Projekt wurde von den KollegInnen im gemeindepädagogischen Dienst initiiert.

#### **Ziele waren:**

- Gerechtere Verteilung von gemeindepädagogischer Arbeitszeit auf Gemeinden des Dekanats
- Gemeinden sollten lernen, ihren Bedarf an gemeindepädagogischer Arbeit zu formulieren
- Vermeidung von Konflikten zwischen PfarrerInnen und GemeindepädagogInnen dadurch, dass PfarrerInnen keine Dienstvorgesetzten mehr sind
- Bessere Vernetzung der Arbeit
- Ausweitung von gemeindepädagogischer Arbeit auf andere Arbeitsfelder als Kinder- und Jugendarbeit
- Flexiblere Möglichkeiten fürs Älterwerden im Beruf
- Erweiterung der Stellen durch solidarische finanzielle Beteiligung der Gemeinden (Möglichkeit des "Einkaufs" kleiner Stundenanteile).

Mit der Koordination des Modellprojekts wurden Elke Deul und ich beauftragt. Im Rückblick auf das Modellprojekt und die danach gemachten Erfahrungen haben wir die Thesen dieses Referats gemeinsam formuliert.

Zum Ende des Modellprojekts gab es im November 2002 eine gelungene Zukunftswerkstatt (organisiert vom Zentrum für Organisation und Supervision).

Danach kam es zu einer Reihe von Personalveränderungen im KollegInnenkreis. Die Entwicklung auf Dekanatssebene hat sich erst einmal verlangsamt.

#### **Der jetzige Stand sieht so aus:**

- Alle gemeindepädagogischen Stellen sind auf der Dekanatssebene angesiedelt und haben einen Dekanatsstellenanteil von 0,1 pro halber Stelle, also 4 Stunden Dekanatsarbeitszeit in der Woche.
- Es gibt einen gemeindepädagogischen Ausschuss auf Dekanatssebene, der sich konstituiert und seine Aufgaben definiert.
- Es wird eine intensive Diskussion zur Frage "Was ist Dekanatsarbeit?" geführt. Verursacht durch den formalen Zwang, Arbeitsstunden in der einen oder anderen Kategorie abzurechnen, ist diese Diskussion Anshub zur Konzeptentwicklung auf Dekanatssebene.
- Die regionale und thematische Zusammenarbeit weitet sich aus.

- Dekanatsarbeitszeit wird aus Gemeindeperspektive oft als Ärgernis betrachtet - wir wollen sie als Chance begreifen, Arbeitsgebiete über die Kinder- und Jugendarbeit hinaus zu erweitern.

### **Unsere Erfahrungen:**

- Wir haben im Modellprojekt (und davor) erlebt, dass gemeindepädagogische Arbeit auf Dekanatsebene eine gute Entwicklung nahm, wenn wir als KollegInnen selbst initiativ wurden.

Es gelang, die Interessen von Gemeinden und KollegInnen zusammenzubringen, solidarische Finanz-Modelle zu entwickeln und der gemeindepädagogischen Arbeit im Dekanat einen hohen Stellenwert zu geben.

Ansonsten kann "Dekanat" leicht zum Ärgernis werden (wenn Dekanatsarbeit "von oben" verordnet wird).

- Gemeindepädagogische Arbeit gelingt, wenn die Strukturen stimmen:
  - wenn die Gemeinde Vorstellungen entwickelt hat, was Auftrag der gemeindepädagogischen Arbeit sein kann
  - wenn die gemeindepädagogischen MitarbeiterInnen als Fachleute anerkannt werden, die zu eigenen Analysen gelangen können
  - wenn es einen Ort gibt, diese Standpunkte miteinander zu verhandeln.

Je weiter entwickelt die demokratischen Strukturen in einer Gemeinde sind, desto besser sind die Rahmenbedingungen für gemeindepädagogische Arbeit (und desto höher ist die Zufriedenheit und Motivation der MitarbeiterInnen).

- Kirche, wie wir sie erleben, ist immer noch oft Pfarrer-Kirche.

Ein PfarrerInnenwechsel bedeutet oft eine Änderung von Konzept und Kultur in einer Gemeinde mit Verwerfungen im KV.

Die Veränderung der Anstellungsebene führte nicht zur Vermeidung von Konflikten. Die gab es weiterhin, mit Konsequenzen, die soweit reichten, dass KollegInnen ihre Stellen verlassen haben.

Wir hatten uns mit der Anstellung auf Dekanatsebene bessere Konfliktlösungsmechanismen versprochen.

Unsere Erfahrung ist, dass jetzt ein hoher Anforderungsdruck an das Amt des Dekans besteht, und dass das wegen der gleichzeitigen Rolle als Dienstvorgesetzte für GemeindepädagogInnen und PfarrerInnen eine schwierige Situation bedeutet.

### **Welche Kompetenzen sind nötig?**

Wir haben im Modellprojekt Mindeststandards für die gemeindepädagogische Arbeit entwickelt, in denen geregelt ist, für welche Bedingungen der Arbeitgeber zu sorgen hat und welche Leistungen er vom Arbeitnehmer erwarten kann.

Die Dekanatsebene ist eine Chance, gleichmäßig gute Arbeitsbedingungen zu entwickeln.

**Vom Anstellungsträger ist zu sorgen für:**

- Kontakt zum Leitungsgremium (sowohl auf Gemeindeebene (KV) als auch auf Dekanats-ebene (DSV))
- Dienstzimmer mit Zugang zu Telefon, Fax, PC, Kopierer
- Ressourcen müssen zur Verfügung stehen: Räume, Sachmittel, ...
- Beteiligung an der Haushaltsplanung
- Einbeziehung in Öffentlichkeitsarbeit
- Möglichkeit zur Teilnahme an Supervision

**Von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter kann erwartet werden:**

- eigenverantwortliche, selbständige Arbeit (Konzepterstellung, Planung, Durchführung, Auswertung ...)
- Begleitung von Gruppen, Projekten und offenen Arbeitsformen im jeweiligen Arbeitsfeld (aus der häufig auch eine beratende/seelsorgerliche Verantwortung für Einzelne entsteht)
- Insgesamt: Prozessbegleitung ist ein wichtiger gemeindepädagogischer Ansatz.
  - Ziele: Förderung der Gestaltungsfähigkeiten der Teilnehmenden durch
    - \* Weitergabe von Informationen
    - \* Einübung eigenverantwortlichen Handelns
    - \* Unterstützung bei der Umsetzung von erarbeiteten Zielen.
- Kommunikative Kompetenz, mit der die MitarbeiterInnen versuchen, Strukturen innerhalb der Gemeinde und des Dekanats zu schaffen, die der Persönlichkeitsförderung und -entwicklung der Teilnehmenden dienen. Dabei sind Mündigkeit und Emanzipation wichtige Zielvorstellungen.
- Unterstützung beim Aufbau demokratischer Strukturen (z.B. Gemeindejugendvertretungen, Ausschüsse, Beiräte).
- Vernetztes Arbeiten mit anderen MitarbeiterInnen in Kirchengemeinden, Dekanat und verwandten Arbeitsbereichen in der Region.
- Analytische Fähigkeiten, um zusammen mit Ehren- und Hauptamtlichen eine konzeptionelle Entwicklung und deren Umsetzung voranzutreiben. Dabei wird nicht nur der eigene Arbeitsbereich, sondern die gesamte Gemeinde bzw. das Dekanat im Blick behalten.
- Religionspädagogische Kompetenz, die Begleitung auf sozialwissenschaftlicher und theologischer Basis ermöglicht.



### **Im Rückblick auf das Modellprojekt ist uns wichtig:**

- Gemeindepädagogische Arbeit ist Basis- und Beziehungsarbeit.

Alle Reformen sind daraufhin zu überprüfen, ob sie diese Basis- und Beziehungsarbeit unterstützen und fördern.

- Grundlage der gemeindepädagogischen Arbeit ist religionspädagogische Kompetenz.

Es ist ein zentrales Merkmal gemeindepädagogischer Arbeit, dass sie in dem Bewusstsein getan wird, dass durch sie "Kommunikation des Evangeliums" mit all ihren Facetten stattfindet.

Gemeindepädagogik hat Anteil am Verkündigungsauftrag mit einem erweiterten Verkündigungsbegriff, der über die klassischen Verkündigungsformen hinausgeht.

- Gemeindepädagogik ist wichtig für die Kirche, weil sie besonders auch an den Rändern der klassischen Gemeindearbeit tätig ist, z.B. in der Offenen Arbeit, im Miteinander der Kulturen.

GemeindepädagogInnen leisten mit ihrer religionspädagogischen Kompetenz Übersetzungsarbeit zwischen Alltagswelt und christlicher Tradition.

- Wir erleben, dass die Anforderungen der Gemeinden oft nicht zum Ausbildungsprofil neuer gem.päd. MitarbeiterInnen passen.
  - Ohne religionspädagogische Ausbildung gibt es keine religionspädagogische Arbeit.
  - Ohne kirchliche Ausbildung gibt es keine kirchliche Identität.
  - Wenn es eine Vielzahl von Ausbildungswegen gibt, erschwert das die

Ausprägung einer gemeindepädagogischen Identität.

### **Ein Zitat zum Abschluss:**

"Voraussetzung für die Integration der Mitarbeiter in die sich wandelnde Struktur kirchlicher Arbeit ist die Definition von Berufsbildern mit jeweils unverwechselbarer Sachkompetenz und eindeutig festgelegter Verantwortlichkeit für bestimmte Funktionen in klar umschriebenen Arbeitsfeldern.

Nur durch eine entsprechende Definition des Berufsbildes kann man dem Grundproblem heutiger Ausbildung und Berufswirklichkeit, dem Universaldilettantismus, begegnen. Nicht ohne Grund sprechen wir von Berufsbildern und nicht nur vom Berufsbild des Gemeindemitarbeiters, denn es wird innerhalb der kirchlichen Arbeit zu der geforderten Sachkompetenz nur kommen, wenn auch für die theologischen, sozialen, musischen und verwaltenden Berufe in der Kirche die gleichen Bedingungen und Berufsbilddefinitionen gelten. Auch für den Theologen im Gemeindedienst ist die genaue Abgrenzung seines spezifischen Auftrags wünschenswert."

Dieter Aschenbrenner/Gottfried Buttler: "Die Kirche braucht andere Mitarbeiter", Stuttgart 1970

## **Zusammenfassung des „Open Space“**

### **0. Vorbemerkung**

Das „Open Space“<sup>22</sup> hatte die Aufgabe, den rund 80 Forumsteilnehmer/-innen einen ungezwungenen Resonanzraum zu den Beiträgen des Vormittags zu bieten. Neben dem für das Open-Space typischen Marktplatz entstanden sieben Gesprächsräume, in denen das Forumsthema aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert wurde. Die Fragestellungen der sieben Gesprächsräume waren im Einzelnen:

- „Wie kann man mit immer weniger Hauptamtlichen immer mehr Ehrenamtliche gewinnen?“
- „Ehrenamtliche als Leitung von Hauptamtlichen – Spannung?“
- „Christliche Inhalte...“
- „Regionale Orte - Ein Konzept nur für den Ballungsraum oder auch für das ‚flache Land‘?“
- „Älterwerden im Beruf“
- „Wertschätzung und Selbstwertgefühl der Gemeindepädagogen/innen und der Gemeindepädagogik“
- „Religionspädagogische Angebote, gemeindepädagogische Identität aufgrund unterschiedlicher Ausbildungsgänge, was bedeutet dies für ein gemischtes Team (Gemeindepädagoge/in, Gemeindepädagoge/in, Gemeindepädagoge/in, Gemeindepädagoge/in, Gemeindepädagoge/in, Gemeindepädagoge/in, Gemeindepädagoge/in)?“

Zu jeder Gesprächsrunde wurde ein Protokoll angefertigt, welches die Fragestellung und den Diskussionsgang fixierte. Nach Analyse der Protokolle lassen sich drei Diskursstränge herausarbeiten.

1. Ehrenamt und ehrenamtliche Mitarbeitende
2. Theologische Sprachfähigkeit und gemeindepädagogische Professionalität
3. Regionalisierung und neues/ verändertes Profil der Gemeindepädagogik

Diese werden nun kurz charakterisiert und durch Statements aus den Gruppen illustriert.

### **1. Ehrenamt und ehrenamtliche Mitarbeitende**

Die Fokussierung des Ehrenamtes im Beitrag von Karl Foitzik war an verschiedenen Stellen im „Open-Space“ Anknüpfungspunkt für weitergehende und im Kontext der EKHN zu konkretisierende Fragestellungen. Virulent sind einerseits Fragen der Mitarbeitergewinnung in einer veränderten Struktur und andererseits die Frage von Ehrenamtlichen in Leitungsfunktionen. Gerade wenn Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst nur noch punktuell oder

---

<sup>22</sup> Die Methode des Open Space wird am Ende der Zusammenfassung dargestellt.

projekthaft in Gemeinden eingebunden sind, werden Schwierigkeiten in der Mitarbeitergewinnung auf Grund geringerer Bindung gesehen. „Sobald ein Projekt zu Ende ist, sind auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter weg.“ Es sind neue, an die veränderte Situation angepasste Konzepte der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig. Weiter ist zu fragen, „... ob nicht Ehrenamtliche vor Ort weitere ehrenamtliche Mitarbeiter anwerben könnten.“ Somit bekäme die Gewinnung von Ehrenamtlichen einen anderen Fokus. Eine besondere Rolle kommt der Mitarbeiter/-innen-pflege und der Etablierung einer „Dankeschön-Kultur“ zu.

Auch wird wahrgenommen, dass gerade Jugendfreizeiten, die früher ein Generator für Ehrenamtliche waren, heute mehr als Dienstleistung angesehen werden.

Mit der Stärkung der mittleren Ebene ist zugleich auch die Komplexität der Aufgaben in Leitungspositionen gewachsen. Inwieweit können Ehrenamtliche dem entsprechen? Wie werden sie darauf vorbereitet und begleitet? Die Notwendigkeit von speziellen Fortbildungen für Ehrenamtliche mit Leitungsfunktion wird gesehen, damit Mitarbeitende ein verlässliches und kompetentes Gegenüber im Blick auf „Führen und Leiten“ haben. Die Begegnung zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in Leitungsfunktionen wird unterschiedlich wahrgenommen. Dort, wo sie als sehr konstruktiv erlebt wird, sind vor allem klare Absprachen der Aufgabengebiete, Transparenz von Entscheidungen und gegenseitige Verlässlichkeit (Regelmäßigkeit der Treffen, Übernahme von Verantwortlichkeiten usw.) kennzeichnend.

## **2. Theologische Sprachfähigkeit und gemeindepädagogische Professionalität**

Zur gemeindepädagogischen Professionalität wird eine theologische/ religionspädagogische Sprachfähigkeit als fundamental angesehen. Auskunftsfähigkeit über die Grundlagen des christlichen Glaubens ist dabei wesentlicher Bestandteil. Dazu gehört, Glaubensaussagen in den Vollzügen des Alltags zu kontextualisieren. „Es braucht ein gutes Zusammenspiel von ‚Wort und Tat‘“.

In einer Zeit, in der „Basics“ des christlichen Glaubens zu einem Spezialwissen werden, wird Mission immer notwendiger. Wobei „der Begriff Mission zu negativ besetzt ist und hier eine neue Sprache benötigt wird.“

## **3. Regionalisierung und neues/ verändertes Profil der Gemeindepädagogik**

Durch die Veränderung der Rahmenbedingungen und der Struktur, in der gemeindepädagogische Arbeit geschieht, wird eine Veränderung der Aufgaben und des Profils der Gemeindepädagogik wahrgenommen. Während in der hauptsächlichen Anbindung an die parochialen Gemeinde vor allem gemeinschaftsbildende Aktivitäten und die damit verbundene starke Beziehungsarbeit im Vordergrund standen, werden nun andere Kompetenzen bei der stärkeren Orientierung an der Region bedeutsam. Insbesondere die sozialraumorientierte Herangehensweise wird hier neben den Fähigkeiten zur Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen genannt. „Es ist notwendig, dass sich Gemeindepädagogen mehr einbringen, da sie gelernt haben Sozialraumanalysen zu erstellen.“ Gerade durch eine sozialraumorientierte He-

rangehensweise können unterschiedliche Konzepte entwickelt werden, die die Besonderheiten der jeweiligen Region in den Blick nimmt (Stadt, Land, Ballungsraum usw.) und auf die Bedürfnisse der Zielgruppen eingeht. Hier wird, auf Grund der Ausbildung (Religionspädagogik, Soziale Arbeit oder Sozialwissenschaften), eine zunehmende Aufgabe der Gemeindepädagogik gesehen. In der Perspektivveränderung von Gemeinde zur Region wird auch eine Veränderung im Profil der Gemeindepädagogik gesehen. Die Vernetzungskompetenz gemeindepädagogischer Arbeit in der Region, die stärkere Einbeziehung von Ehrenamtlichen sowie die Wahrnehmung des Sozialraums werden stärker das Profil der Gemeindepädagogik in der Zukunft beschreiben, als es bisher der Fall war.

#### **4. Abschließendes**

Auch die kritische Auseinandersetzung mit der Regionalisierung hatte seinen Raum im „Open-Space“. Noch scheinen viele der Strukturen vor Ort in den Dekanaten unklar zu sein; Regionalisierung impliziert Mobilität, über die nicht alle Zielgruppen gemeindepädagogischer Arbeit verfügen; gerade im ländlichen Raum nehmen Fahrzeiten der hauptberuflichen Mitarbeitenden einen nicht unerheblichen Anteil der Arbeitszeit ein. Doch in der Regionalisierung liegen auch Chancen, kirchliche Arbeit im gemeindepädagogischen Dienst in verschiedenen Feldern zu entwickeln und zu profilieren, wenn denn durch eine Sozialraumorientierung unterschiedliche Arbeitsfelder in den Blick geraten können.

Gerade in Umbruchssituationen sehen die Teilnehmenden einen wichtigen Beitrag in Foren, die den Austausch gewährleisten, damit Erfahrungen aus anderen Regionen modellhaft für andere zugänglich werden.

#### **5. Beschreibung der Methode „Open-Space“**

(Lothar Jung-Hankel/Edith Schuster-Haug)

Open Space ist eine Konferenzmethode, die von der Selbstorganisation, Entscheidungsfreiheit und Kreativität ihrer Teilnehmer getragen wird: Eine Vorausplanung im Sinne einer festen Tagesordnung oder Agenda gibt es nicht. Die Teilnehmer bestimmen selbst spontan, welchen Fragestellungen sie sich widmen wollen. Lediglich das Motto bzw. Rahmenthema steht fest, in unserer Konferenz war es das Thema des Tages (s.o.).

##### **Regeln**

- Jeder Teilnehmer, der ein Anliegen hat, das dem Thema der Veranstaltung entspricht und ihm so sehr unter den Nägeln brennt, dass er es mit Anderen bearbeiten möchte, beruft einen Workshop ein.
- Wer will, kann mitarbeiten, wer sich nicht interessiert, bringt sich in einen anderen Workshop ein.
- Die Themen, Zeiten und Orte der Workshops hängen an einer Raum-Zeit-Tafel aus, so dass jede/r jederzeit informiert ist.

- In den Kleingruppen werden Lösungsvorschläge und Ideen für die jeweiligen Themenstellungen erarbeitet und Protokolle erstellt.
- Wer merkt, dass er sich für das diskutierte Thema nicht (mehr) interessiert, und nichts beitragen kann, wechselt den Workshop oder gönnt sich eine Pause. Dieser Freiraum wird als das „Gesetz der zwei Füße“ bezeichnet.
- Daneben gibt es die Möglichkeit als „Hummel“ Interesse an mehreren Workshops zu zeigen und von einem zum anderen zu wandern.
- Oder aber als „Schmetterling“ sich im Cafebereich aufzuhalten, Ruhe auszustrahlen bzw. das Gespräch dort zu suchen.

### **Leitlinien**

1. Wer kommt, ist die richtige Person.
2. Offenheit für das, was passiert.
3. Es beginnt, wenn die Zeit reif ist.
4. Vorbei ist vorbei.

Beim Darmstädter Forum gab es zwei Workshopphasen von jeweils 45 Minuten und es standen max. 6 Räume für Gruppen zur Verfügung. Es kamen insgesamt 7 Gruppen zustande. Daneben wurde der Cafebereich (Marktplatz) ebenso für vielfältige, informelle Gespräche genutzt.

## Entwurf einer gemeindepädagogischen Kartographie

### 1. Annäherung

„Gemeindepädagogik im Wandel“, so betitelten Ludwig Metzger und Nicole Piroth die im Jahre 2000 erschienene erste Dokumentation gemeindepädagogischer Foren.<sup>23</sup> „Kirche vor Ort und in der Region“ beschäftigte schon damals Ludwig Metzger in seinem Beitrag „Ehrenamtliche Arbeit in Kirchengemeinden und kirchlicher Strukturwandel“<sup>24</sup>. Vieles von dem, was er im Blick auf den Strukturwandel in der EKHN noch kritisch analysierend im Konjunktiv formulierte, ist heute Realität.

Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst werden auf Dekanatsebene angestellt, sie sind in der Regel für mehr als eine Kirchengemeinde tätig und haben einen ausgewiesenen Dekanatsanteil in ihrer Stellenbeschreibung. Der Dekanatssynodalvorstand hat die Aufgabe, eine gemeindepädagogische Konzeption für das Dekanat zu erarbeiten, welche die Verteilung und Handlungsfelder der gemeindepädagogischen Stellen beschreibt. Die einzelne Kirchengemeinde ist nicht mehr der alleinige Bezugspunkt des gemeindepädagogischen Handels vor Ort, sondern die Region gewinnt immer mehr an Bedeutung.

Neue Konzepte der Kooperation von Kirchengemeinden, wie beispielsweise in Form von nachbarschaftlicher Vernetzung gemeindepädagogischer Arbeit, entstehen. Stellen werden projekthaft in einer Kirchengemeinde angesiedelt, um ein Arbeitsfeld aufzubauen, welches dann in die Eigenständigkeit überführt wird. Oder es rotieren Stellen in einem Dekanat, damit möglichst viele Gemeinden in den Genuss eines gemeindepädagogischen Mitarbeitenden kommen. Anderswo hat sich wenig verändert, außer dass die Stelleninhaberin/ der Stelleninhaber heute beim Dekanat und nicht mehr in der Kirchengemeinde angestellt ist.

Nun ist die parochiale Kirchengemeinde nie der alleinige Referenzpunkt der Gemeindepädagogik gewesen, doch stellt Gemeinde in ihren vielfältigen Dimensionen - wie im Begriff „Gemeindepädagogik“ deutlich wird - einen fundamentalen Bezugspunkt dar. So bedeutet „Gemeindepädagogik im Wandel“ die immer wieder neu zu aktualisierende Kontextualisierung des Evangeliums im Wandel der Zeiten. Heute meint dies insbesondere einen Wandel, eine Veränderung in der räumlichen Orientierung der Gemeindepädagogik von der Kirchengemeinde hin zur Region.

Zeiten des geografischen Wandels beschreibt Karl Schlögel in seinem Buch „Im Raum lesen wir die Zeit“<sup>25</sup> als „Kartenzeiten“. „Immer wenn eine Welt zu Ende geht und eine neue initiiert wird, ist Kartenzeit. Kartenzeiten stehen für Übergänge von einer Raumordnung zu

---

<sup>23</sup> Ludwig Metzger, Nicole Piroth (Hg.): Forum Gemeindepädagogik. Gemeindepädagogik im Wandel – Erfahrungen und Perspektiven, Darmstadt 2000.

<sup>24</sup> Ludwig Metzger in: Forum Gemeindepädagogik a.a.O., S. 159 – 174.

<sup>25</sup> Karl Schlögel: Im Raum lesen wir die Zeit. Über Zivilisationsgeschichte und Geopolitik, München/Wien 2003.

einer anderen.“<sup>26</sup> Der Wandel in der Gemeindepädagogik, vor allem durch das Dekanatsstrukturgesetz der EKHN und seine Konsequenzen für den gemeindepädagogischen Dienst, macht eine Neubestimmung notwendig. Die Veränderung der topographischen Landschaft, in der sich Gemeindepädagogik in der Praxis bewegt, hat Rückwirkungen auf die Theoriebildung der Gemeindepädagogik.

Die Skizzierung einer gemeindepädagogischen Landkarte (Kartografie) zur Orientierung im Strukturwandel soll deshalb die Auseinandersetzung mit dem Forumsthema „Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst – Kirche vor Ort und in der Region“ bündeln und Markierungen für Praxis- und Theoriebildung setzen. Der Versuch einer gemeindepädagogischen Kartografie kann in reformatorischer Tradition der „ecclesia semper reformanda“ immer nur vorläufig sein.

Ebenfalls scheint der „Wandel“ als solcher systemimmanent in der Gemeindepädagogik zu sein, wie ein kurzer Blick in ihre Geschichte verrät.

## **2. Eine Landschaft wird entdeckt und kultiviert**

Hintergründe für die Einführung des Begriffs Gemeindepädagogik als Praxistheorie für die außerschulischen Handlungsfelder in Kirche und Gemeinden und als Berufstheorie für die in diesen Feldern geforderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren der soziale und gesellschaftliche Wandel nach den 1960er Jahren. Sie zwangen Kirchen zum Nachdenken über eine Reaktion und neue Ziele. Faktoren und Facetten waren der 1968 von Georg Picht konstatierte „Bildungsnotstand“ und notwendige Reaktionen der Kirchen auf den Strukturplan des Bildungsrats von 1972. Die gesellschaftlichen Veränderungen riefen nach einer Kirchenreform und einer Integration von neueren Erkenntnissen der Lern- und Religionspsychologie. Sie trafen auf einen Nachwuchsmangel in Seminaren für gemeindebezogene Berufe und den Ruf nach theologisch und pädagogisch gut qualifizierten Mitarbeiter/innen in der Kirche. Da sich die Religionspädagogik an Fakultäten meist auf schulischen Religionsunterricht konzentrierte, benötigten nun die außerschulischen Handlungsfelder theologisch und pädagogisch reflektierte Gesamtkonzeptionen. Der Ruf nach neuen Mitarbeiter/-innen in der Kirche<sup>27</sup> und die Neugliederung des Hochschulwesens führten zur Gründung der kirchlichen Fachhochschulen und der „dritten“ Fachbereiche für die gemeindepädagogischen Dienste neben Sozialarbeit und Sozialpädagogik. In Darmstadt war das der Fachbereich „Kirchliche Gemeindepraxis“.

Die Auseinandersetzung mit kirchlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen ist ein Wesensmerkmal der Gemeindepädagogik. Deshalb befindet sich Gemeindepädagogik in einer steten Wandlung, sie ist im höchsten Maße dynamisch, ohne dabei die Sache (die Kommunikation des Evangeliums) aus dem Blick zu verlieren.

---

<sup>26</sup> ebenda S. 87.

<sup>27</sup> Dieter Aschenbrenner/Gottfried Buttler: Die Kirche braucht andere Mitarbeiter. Vom Universaldilletantismus zum Spezialisten. Analysen, Thesen und Materialien zum Berufsbild und zur Ausbildung des kirchlichen Mitarbeiters im Gemeindedienst, Stuttgart 1970.

In den folgenden Jahren entwickelt sich eine gemeindepädagogische Landschaft, innerhalb derer versucht wird, auf unterschiedliche kirchliche und gesellschaftliche Fragestellungen im Spannungsfeld von Theologie und Pädagogik Antworten zu finden. Es kann dabei zwischen zwei differierenden Verständnissen der Gemeindepädagogik unterschieden werden<sup>28</sup>:

- **Das sektorale Verständnis** meint gemeindepädagogische Handlungsfelder (festgelegte Arbeitsfelder, institutionelle und formelle Angebote) für eine abgegrenzte Berufsgruppe (Berufstheorie). Dieses Verständnis spiegelt sich in den vielen Ansätzen zur Gemeindepädagogik wider.
- **Das dimensionale Verständnis** von Gemeindepädagogik begreift die gesamte Gemeinde als Raum des Lernens. Somit hat alles gemeindliche, aber auch kirchliche Handeln eine gemeindepädagogische Dimension. Gemeindepädagogik ist dann Praxistheorie für alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in der Kirche und Gemeinde und nicht nur für eine spezielle Berufsgruppe. Der gemeindepädagogische Horizont umschließt das gesamte kirchliche Planen und Handeln (Veränderung und Erneuerung von Gemeinde).

### 3. Die Perspektive gemeindepädagogischer Kartografie

„Jede Karte hat ihre Zeit, ihren Ort, ihren Blickwinkel, ihre Perspektive, und richtig gelesen, liefern uns Karten nicht nur einen Schlüssel zum Sehen oder Verstehen der abgebildeten Welt, sondern auch über die Richtung und Intentionen derer, die sich dieses Bild von der Welt gemacht haben.“<sup>29</sup>

Mit der so genannten „zweiten Phase der Gemeindepädagogik“ beginnt sich die Landschaft noch einmal grundlegend zu verändern. Die Bezugnahme auf die Lebenswelt und die Integration des Lebensweltansatzes führen zu einer neuen Qualität der Gemeindepädagogik.<sup>30</sup> Es erfolgt ein grundlegender Perspektivenwechsel. Im Mittelpunkt stehen weniger die Erfordernisse der Institutionen, gefragt wird nach den Aspekten, durch die das Alltagsleben der Einzelnen bestimmt wird. Gemeindepädagogik stellt hier den Alltag als Ort christlicher Existenz und die jeweiligen Subjekte mit ihren eigenen Deutungs- und Gestaltungsversuchen in den Mittelpunkt.

Es geht darum,

- Räume, in denen Menschen leben, wahrzunehmen,
- Schlüsselthemen, die sich ihnen stellen, aufzunehmen,
- Rituale, in denen sie ihr Leben gestalten, zu entdecken,
- Menschen mitten in ihrer Lebenswelt aufzusuchen,
- ihre Kompetenzen ernst zu nehmen,

---

<sup>28</sup> Karl Foitzik: Gemeindepädagogik ein „Container-Begriff“, in: ders. (Hg.), Gemeindepädagogik- Prämissen und Perspektiven, Darmstadt 2002, S. 11-46.

<sup>29</sup> Schlögel: a.a.O. S. 91.

<sup>30</sup> vgl. Roland Degen/Wolf-Eckart Failing/Karl Foitzik (Hg.): Mitten in der Lebenswelt. Lehrstücke und Lernprozesse zur zweiten Phase der Gemeindepädagogik. Dokumentation des Ersten Gemeindepädagogischen Symposiums in Ludwigshafen/Rhein, Münster 1992.



- Räume eigener Mitgestaltung und Mitverantwortung zu schaffen und
- Menschen so in gemeindliche und kirchliche Bezüge einzubeziehen.

Wenn Gemeindepädagogik diese Perspektivenübernahme nicht preisgeben will, so kann eine gemeindepädagogische Kartografie nur in Vertretung für die betreffenden Subjekte gezeichnet werden. „Karten sind nicht neutral, sondern in einem fundamentalen Sinne ‚parteilich‘ selektiv“.<sup>31</sup> Dies bedeutet, bei allen Begrenzungen, die dieser Wahrnehmungsperspektive inne liegen, Religion, Kirche und Glauben aus der Perspektive der Subjekte wahrzunehmen.<sup>32</sup>

#### 4. Maßstäbe und Proportionen

Jeder Karte liegt ein Maßstab zu Grunde. „Die Benutzung des Maßstabes erlaubt uns überhaupt erst die Abbildung, denn alles andere würde auf eine Abbildung 1:1, also auf eine Verdoppelung der Welt hinauslaufen.“<sup>33</sup> Letztlich kann nur die befreiende Botschaft des Evangeliums Maßstab einer gemeindepädagogischen Kartografie sein. Damit wird zugleich eine zweite, neben der lebensweltlichen Perspektive eingeführt, die manchmal verstörend ist und unsere Blicke durchkreuzt. Die Welt hat sich am Maßstab der befreienden Botschaft messen zu lassen. Gemeindepädagogik ist schon deshalb nicht wertneutral. „Nicht einmal reine Landkarten sind ‚wertfrei‘, und selbst die Farbgebung beinhaltet Aussagen, die des Kommentars bedürfen!“<sup>34</sup>

Der Maßstab gemeindepädagogischer Arbeit ist die befreiende Botschaft, welche in der Subjektwerdung des Menschen vor dem Horizont der biblischen Verheißung und Kommunikation des Evangeliums Gestalt annimmt. Diese Bildungsperspektive des „Maßes des Menschlichen“<sup>35</sup> leitet Gemeindepädagogik in ihren vielen Facetten. Jeder Lebens-Entwurf bleibt dabei wie die Schnitte der Karten letztlich fragmentarisch.<sup>36</sup>

Gemeindepädagogische Kartografie stellt somit die Frage nach Maßstäben (Maße des Menschlichen), handlichen Orientierungen (Elementarisierung) und nach Projektion (Proportionen und Dimensionen).

#### 5. Die Karte

Orientierungspunkte einer gemeindepädagogischen Landkarte sind die Lebenswelt und die Lebensgeschichte der Subjekte. „Aussagekräftig werden Karten erst durch die Hervorhebung des einen und die Vernachlässigung des anderen.“<sup>37</sup> Die Lebenswelt, welche im Sozialraum der Region Gestalt annehmen kann, sowie die Lebensgeschichten der Subjekte in der Region sind die Hervorhebungen der gemeindepädagogischen Kartografie. Ganz im Sinne des Per-

<sup>31</sup> Schlögel: a.a.O. S. 94.

<sup>32</sup> Metzger: a.a.O., S. 164.

<sup>33</sup> Schlögel: a.a.O. S. 99.

<sup>34</sup> ebenda S. 98.

<sup>35</sup> vgl. Maße des Menschlichen, Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft, Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Gütersloh 2003.

<sup>36</sup> vgl. Henning Luther: Identität und Fragment, in: ders.: Religion im Alltag. Bausteine zu einer praktischen Theologie des Subjekts, Stuttgart: Radius-Verlag 1992, S. 160-182.

<sup>37</sup> Schlögel: a.a.O. S. 100f.

spektivwechsels wird dann der Blick vom Subjekt aus auf die Gemeinde, die Region und auf die Religion gerichtet und nicht umgekehrt.

In dieser Hinsicht geht es immer wieder neu um die Kommunikation des Evangeliums und die Gestalt von Kirche mit ihren Dimensionen von Gemeinschaft, Verkündigung, Gottesdienst und Diakonie. Gemeindepädagogik bezieht sich auf den Horizont des Evangeliums und die Wirklichkeit des Menschen. Sie hat konkrete Orte, Sozialräume und Lebensgeschichten im Blick. Dabei verbindet sie (sozial-) pädagogische und theologische Perspektiven, konkretes pädagogisches und soziales Handeln und konzeptionelle Entwicklungen.

Angeichts der aktuellen Entwicklungen und der Tendenzen zu einer stärkeren Regionalisierung kirchlicher Arbeit und Handlungsfelder geht es für die Gemeindepädagogik als Wahrnehmungs-, Reflexions- und Gestaltungsperspektive darum, den Blick auf die Subjekte in der Region zu richten. Regionalisierung kirchlicher Arbeit kann sich nicht nur auf die Struktur und Organisation beziehen, sondern hat genuin die Subjekte, ihre Lebensgeschichte und ihre Lebenswelt im Blick. Beachtet dies Gemeindepädagogik nicht, so läuft sie Gefahr durch eine rein funktionale Auseinandersetzung mit der Regionalisierung sektoral verkürzt zu werden und ihren dimensional Charakter preiszugeben.

Maße des Menschlichen meint hier, kirchliche und gemeindliche Räume, Zeiten und Beziehungen so zu kultivieren,

- dass die Bedeutung der Subjekte wahrgenommen wird,
- dass die Lebensgeschichten und Lebenswelten in ihrer Vielfalt
- zum Tragen kommen,
- dass sie als Dimension kirchlichen Handelns professionell gestaltet
- werden.

Es gilt Wege und Orte in der Region zu beschreiben, sie zu kultivieren und lebendig werden zu lassen, damit Innovationen vor Ort und in der Region entstehen können. Die einzelne parochiale Gemeinde kann somit entlastet werden vom Anspruch für alle da sein zu müssen. In der Region kann die universale Gemeinde Gestalt annehmen und somit einen Ausgleich und eine Ergänzung zu einer eher dem Gemeinschaftsgedanken vor Ort verpflichteten Gemeinde bilden.<sup>38</sup> Beides hat seine Berechtigung. In der Region liegt die Chance ressourcenorientierter Netzwerke und damit einer Angebotsstruktur, die einen eher offenen Charakter hat. Dies kann Ortsgemeinden entlasten und bereichern.

Damit dies geschehen kann, bedarf es einer Perspektivenübernahme, die Gemeindepädagogik in ihrer dimensional Seite stark macht und die menschenfreundliche, subjektorientierte Kommunikation des Evangeliums in den Mittelpunkt stellt. Nicht der Kirchturm macht die Gemeinde, sondern die in ihr lebenden Subjekte gestalten sie.

---

<sup>38</sup> vgl. Trutz Rendtorff: Die soziale Struktur der Gemeinde, Hamburg 1958



### **Würdigung der Workshops**

In der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) wurden 1997 durch die Synode so genannte Prüfaufträge vergeben. Alle Arbeitsfelder sollten überprüft werden. Die erste große Finanzkrise hatte die Kirche erreicht. Die Prüfaufträge hatten primär den Auftrag, Prioritäten zu setzen und Einsparungen vorzunehmen.

Im Prüfauftrag sieben wurde der gemeindepädagogische Dienst überprüft mit dem Szenario einer 20%igen Kürzung. Es wurde ein IST-Stellenplan und ein SOLL-Stellenplan erstellt mit dem Ziel, die Stellen moderat und gerecht abzubauen und zu verteilen, ohne Kündigungen vornehmen zu müssen.

Die Kürzungen waren 2003 bereits umgesetzt, anschließend gab es eine weitere Kürzung von 5%, so dass von ursprünglich 292 voll kirchlich finanzierten Stellen 232 Stellen übrig geblieben sind. Die Kürzungen betrafen alle, jedoch strukturell den städtischen Bereich stärker als den ländlichen Raum. Es gab einen Verteilungsschlüssel, der rein rechnerisch von einem/r gemeindepädagogischen Mitarbeiter/in pro 11.000 Mitglieder in einem Dekanat ausging. Die größeren Städte in der EKHN lagen über diesem Verteilungsschlüssel. Einzelnen Landdekanaten standen nach den neuen Plänen noch Stellen zu. Und auch das war eine wohl überlegte Neuerung, die mittlere Ebene zu stärken und den Dekanaten und nicht mehr den einzelnen Parochien Stellen zu genehmigen. Den Dekanaten, die ihre Stellenkontingente ausbauen konnten, wurden nicht einfach neue Stellen zugestanden, sondern die Dekanate waren aufgefordert, eine Konzeption zu erstellen. In vielen Dekanaten wird die Chance wahrgenommen, einen Prozess der Konzeptionsentwicklung zu initiieren. Für die Beteiligung der Kirchengemeinden wurden unterschiedliche Formen entwickelt: Runde Tische, Foren, oder Zukunftswerkstätten. Die Beteiligten wurden an einem runden Tisch versammelt, Bedarfserhebungen, Sozialraumanalysen und Strukturanalysen wurden durchgeführt, so dass nicht nur über Finanzen die neue Struktur implementiert wurde, sondern auch inhaltliche Diskurse geführt wurden. Auch Dekanate, die laut Stellenplan zu viele Stellen hatten, entwickelten Konzepte zur Anstellung auf Dekanatsebene. Dadurch veränderten sich in vielen Fällen auch die Dienstaufträge, da gemeindepädagogische Mitarbeiter/-innen nun auch Stellenanteile im Dekanat haben, oder anders gesagt nicht nur mehr parochiale Aufgaben haben. Dadurch konnten trotz Stellenkürzungen auch andere Arbeitsaufträge und neue Arbeitsfelder erschlossen werden. Durch die Dekanatsanstellung wird über eine Prioritätensetzung entschieden und die mittlere Ebene gestärkt, da Stellenanteile konkret im Dekanat eingesetzt werden, z.B. zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen.

Das Darmstädter Forum Gemeindepädagogik vom 27. September 2005 bot eine Plattform für den Theorie- Praxis- Diskurs in wissenschaftlicher Hinsicht einerseits und als Begegnungsforum unterschiedlicher Arbeitsfelder andererseits. Insbesondere durch das Angebot von sechs exemplarischen Workshops am Nachmittag wurden (neue) Kompetenzen und Innovationen

im gemeindepädagogischen Dienst vorgestellt, aber auch untersucht. Die sechs Workshops bilden eine Bandbreite des gemeindepädagogischen Dienstes ab: Fünf Workshops sind aus dem Kirchengebiet der EKHN, ein Workshop ist ein Regionalisierungskonzept aus der Evangelischen Kirche in Westfalen. Es handelt sich um Modelle, Arbeitsfelder, Projekte und Konzeptionen, deshalb ist eine kritische Würdigung, die alle betrifft, nur teilweise möglich. Alle sechs Angebote sind auf Grund der finanziellen Krise und der Strukturreform der Kirche entstanden. Sie zeigen, dass solche Einschnitte schmerzlich sind, aber gleichzeitig auch, dass man mit großer Kreativität die Krise auch als Chance nutzen kann.

Im Programm des Darmstädter Forums Gemeindepädagogik sind Workshops mit Namen und Arbeitsfeld angeboten, das heißt, dass das Merkmal Person wesentlich für die neuen Kompetenzen und Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst ist.

### **Die Workshops im Einzelnen:**

#### **Tabitha Seifert: Trauerseelsorge im Dekanat Darmstadt-Land**

Dem Evangelischen Dekanat Darmstadt-Land standen nach dem Soll-Stellenplan weitere Stellen zu. Sie entwickelten eine Dekanatskonzeption und entschieden sich 2003, unter anderem eine halbe Stelle für Trauerseelsorge einzurichten.

Das Merkmal Person ist für diese Stelle besonders stark. Die jetzige Stelleninhaberin hat die Grundbausteine für die Errichtung selbst geschaffen, sie arbeitete lange ehrenamtlich selbst als Betroffene mit trauernden Eltern, die ihr Kind verloren haben. Außerdem bildete sie Erzieher/innen zum Thema Tod und Trauer bei Kindern und Eltern fort.

Die Stelle hat zumindest in der EKHN Einmaligkeitscharakter. Die Stelle ist für das ganze Dekanat eingerichtet, das aus ca. 54.000 Gemeindegliedern in 21 Kirchengemeinden besteht. Sie hat ihren Sitz in einer der Kirchengemeinden, ist aber ein übergemeindlicher Dienst. Das Angebot der Stelle zielt auf eine bestimmte Lebenssituation, nämlich die der Trauer. Das bedeutet auch, dass akzeptiert oder gerade gewünscht wird, dass Menschen, die die Hilfe in Anspruch nehmen, Distanz suchen bzw. wegbleiben. Wesentlicher Bestandteil der Stelle, und so wird sich die Kirche der Gegenwart und Zukunft in vermutlich allen Arbeitsbereichen organisieren müssen, ist, dass ein Großteil der Arbeitszeit auf Öffentlichkeitsarbeit, Beschaffung von Räumen und Finanzmitteln, Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen verwendet werden muss.

#### **Stephan Pussel: Jugendprojekt Hopfmannsfeld im Dekanat Vogelsberg**

Im Dekanat Vogelsberg wurde in der Kirchengemeinde Hopfmannsfeld ein ehemaliges Pfarrhaus nicht mehr genutzt. Auch das ist Kirche der Gegenwart und Zukunft, dass Pfarrhäuser, Kirchen und Gemeindehäuser nicht mehr gebraucht oder genutzt werden können, bzw. verkauft werden müssen. Durch schwindende Mitgliederzahlen werden Kirchengemeinden pfarramtlich verbunden, wodurch einige Gebäude veräußert werden könnten.

Im Dekanat Vogelsberg hat man sich dafür stark gemacht, dass das ehemalige Pfarrhaus zu einem Haus der Begegnung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird. Das Haus wurde komplett saniert und umgebaut, weitestgehend aus eigener Hand. Das Konzept stellte eine hohe Anforderung an die Hauptberuflichen, es galt, Jung und Alt miteinander arbeiten und leben zu lassen. Es galt, die Ehrenamtlichen zu motivieren und ebenso einzubinden wie die Konfirmand/-innen und die Prozesse mit Hilfe von professionellen Bauleuten so zu steuern, dass insbesondere die Ehrenamtlichen nicht überfordert wurden.

Das Haus steht aber auch als Tagungs- und Seminargebäude für bis zu 30 Menschen zur Verfügung, so dass sich die Kosten, die durch ehrenamtliche Arbeit niedrig gehalten wurden, amortisieren. Hier ist die besondere Herausforderung der Projektcharakter, eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Konzeption des Hauses ist erforderlich.

### **Gerhard Müller: Kooperationsmodell Gemeindepädagogischer Dienst in Wiesbaden**

Das Kooperationsmodell im Evangelischen Dekanat Wiesbaden erwuchs direkt aus dem Zwang, Stellen im gemeindepädagogischen Dienst abbauen zu müssen und alle Stellen in die Anstellungsträgerschaft zu überführen. Das Dekanat verlor 7,5 Stellen, gleichzeitig bekamen aber neun Kirchengemeinden erstmalig gemeindepädagogische Stellenanteile. Das heißt, dass auf der einen Seite flächendeckend gearbeitet wird, auf der anderen Seite insgesamt gesehen weniger parochiale Arbeit durch die Gemeindepädagog/-innen geleistet wird. Die übergemeindliche Arbeit wird gestärkt durch gemeinsam entwickelte Projekte wie das Konfi-Camp, Kinderkirchentage und Freizeiten/Ferienprogramme.

### **Barbara Hedtmann: Bildungsarbeit mit Senior/-innen in den Gemeinden des Evangelischen Regionalverbandes Frankfurt**

Die Stelle ist im Regionalverband angesiedelt und für alle Kirchengemeinden zuständig. Sie leistet insbesondere die Vernetzung und Kooperation der gemeindlichen Altenarbeit. Sie qualifiziert Hauptamtliche, Hauptberufliche und Ehrenamtliche im Bereich der offenen gemeindlichen Arbeit mit Älteren. Konzeptionelle Beratung wird auf Anfrage erteilt. Die Kompetenz dieser Stelle ist es, die Arbeit mit älteren Menschen als Bildungsarbeit zu verstehen und qualifizierte Angebote zu initiieren. Das Alter oder das dritte Lebensalter wird als eine Zeit der persönlichen Erfüllung, Vollendung und Ankunft verstanden und vermittelt. Das dritte Lebensalter wird aktiv für Körper und Geist von Kirche mitgestaltet, so dass das vierte Lebensalter so spät und so kurz wie möglich eintritt.

### **Ulrike Müller: Schulbezogene Arbeit im Dekanat Hungen**

Dem Evangelischen Dekanat Hungen stand nach der Dekanatssrukturreform noch eine Stelle zu. Das Dekanat entschied sich nach Erstellung einer Konzeption, die Stelle für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu verwenden. Die Stelle wird zur Hälfte für die schulbezogene Arbeit und zur anderen Hälfte für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in zwei Kirchengemeinden genutzt.

Die Innovation der Arbeit besteht in ihrem „aufsuchenden“ Charakter. Die Mitarbeiterin geht dahin, wo die Jugendlichen viel Zeit verbringen, in der Schule.

Sie bietet Raum und Zeit an. Sie bietet Kirche in einer nichtparochialen Arbeitsform an, die sehr stark subjektiv an den Schüler/-innen orientiert ist. Die Schüler/-innen bekommen ein kirchliches Angebot in ihrem direkten Umfeld und können selbst entscheiden an welchen Einrichtungen und Angeboten sie teilnehmen, z. B. Pausentreff oder Schuljahresabschlussgottesdienst und Adventsandachten.

Die Zusammenarbeit von verschiedenen pädagogischen Arbeitsschwerpunkten ist innovativ (Lehrer/-innen, Gemeindepädagogin, Sozialpädagog/-innen), die wiederum bewirken, dass Bildung in einem weiteren Sinne verstanden wird.

### **Wolfgang Rußkamp: Regionalisierungskonzepte in der Ev. Kirche in Westfalen**

Herr Rußkamp arbeitet als geschäftsführender Jugendreferent in der Evangelischen Kirche von Westfalen, er ist für den Evangelischen Kirchenkreis Herford zuständig.

Die evangelische Kirche von Westfalen (EKvW) hat auf Grund von Sparmaßnahmen viele Stellen im gemeindepädagogischen Dienst gekürzt. Die Kirchengemeinden haben sich, um weiterhin eine flächendeckende Betreuung zu gewährleisten, zu einer Regionalisierung entschlossen. Die Kirchenkreise der EKvW sind größer als die Dekanate der Ev. Kirche in Hessen und Nassau. Im Kirchenkreis Herford arbeiten 27 Menschen auf 25 Vollzeitstellen in 11 Regionen. Im Schnitt betreuen sie die Kinder- und Jugendarbeit von drei Kirchengemeinden.

Im Gegensatz zur EKHN liegt die Dienstaufsicht für alle Hauptberuflichen beim Superintendenten (Dekan). Die Fachaufsicht liegt beim geschäftsführenden Jugendreferenten, so wird die Fachkompetenz gewährleistet.

Die Kirchengemeinden, die in einer Region von einer Jugendreferentin/ einem Jugendreferenten betreut werden, sind verpflichtet einen Jugendausschuss zu wählen, der paritätisch mit Hauptberuflichen und Delegierten aus den Kirchengemeinden besetzt werden muss. Der geschäftsführende Jugendreferent ist an allen Jugendausschüssen beteiligt und hat eine beratende Stimme.

Durch die Zuweisung der hauptberuflichen Arbeit an die regionalen Jugendfachausschüsse, in denen alle Beteiligten zusammen arbeiten, wird der Reibungsverlust für Hauptberufliche gemindert.

Die Hauptberuflichen arbeiten als Regionalteam zusammen, die ihre Angebote abstimmen, damit Dopplungen vermieden und eine Angebotsvielfalt garantiert werden kann.

Es folgen nun die Workshops - aus Gründen der Vergleichbarkeit - in einem einheitlichen Raster dargestellt.

<b>Workshop - Titel: Trauerseelsorge</b>
Name: Tabitha Seifert
<p>Drei Schlüsselbegriffe:</p> <p>Was ist Trauerseelsorge für mich?</p> <p>Fortbildung für „Multiplikatoren“</p> <p>Trauer ist keine Krankheit.</p>
<p><b>Intention:</b></p> <p>Die Begleitung Trauernder ist eine spezifisch kirchliche Aufgabe und Kirche steht im „Wettbewerb“ mit freien Anbietern. Kirche muss den Trauernden einen „Raum“ geben, wo sie sein können. Wir sind herausgefordert, dieses Handlungsfeld qualifiziert, informiert und themenbezogen sprachfähig wahrzunehmen. Damit einher- geht die bewusste eigene Auseinandersetzung.</p>
<p><b>Ablauf / Rahmen:</b></p> <p>In etwa 1 ½ Stunden hat die Referentin uns in ihre Arbeit hineingenommen. Ausgehend von einer Einführung ins Thema erfahren die Teilnehmenden die Geschichte der noch jungen „Stelle“ (März 2003). Wen erreicht die Trauerseelsorge? Wie und wo ist Trauerseelsorge gefragt? Daran schließen sich die Fragen der Teilnehmenden an.</p>
<p><b>Kurzbeschreibung:</b></p> <p>„Was ist für mich Trauerseelsorge?“ - Was verbinde ich persönlich damit?– welches Bild drückt meine Gedanken, Erfahrungen aus? Dazu hat Tabitha Seifert entsprechende Karten, Fotos und Gegenstände ausgelegt, in der Mitte eine brennende Kerze. So konnten sich die Teilnehmenden dem nähern, was Schwerpunkt dieser Stelle ist, Zeit und Raum zu bieten für Menschen, die trauern und Informationsstelle für Fragende zu sein.</p> <p>Die Stelle, die im März 2003 in einem Dekanat entstanden ist, das von den regional verteilten Stellen profitiert hat, weist in vielerlei Hinsicht Pilotcharakter vor. Aufgrund der langjährigen Erfahrungen in der ehrenamtlichen und nebenamtlichen Arbeit zum Thema „Trauernde Eltern“ und „Trauernde“, Fortbildungsangebote für ErzieherInnen zum Thema Tod – Trauer und einer gewissen Lobbyarbeit hat die jetzige Stelleninhaberin Grundbausteine zur Errichtung dieser 0,5 Stelle selbst geschaffen. Angesprochen werden überwiegend Frauen, es gibt Gruppenangebote für verwitwete Frauen, trauernde Eltern, Beratung für Trauernde, Beratungen für Studierende, LehrerInnen, ErzieherInnen, Vernetzungen mit Hospizgruppen, der Notfallseelsorge eines Nachbardekanates, zu TrauerbegleiterInnen, zur Telefonseelsorge und 2 Mal im Jahr Gedenkgottesdienste. Wichtiger Bestandteil der Arbeit gerade</p>



in der Entstehung war und ist die Öffentlichkeitsarbeit und das Auftun von Finanzquellen – unter anderem zur Einrichtung der Räume sowie für die Bibliothek sowie für die Aufgaben. Mit dem Thema Trauer ist neben Tod auch Trennung oder Arbeitsplatzverlust verbunden. Diesbezügliche Anfragen lassen sich aufgrund der 0,5 Stelle und der derzeitigen Konzeption und Unterstützung von ehrenamtlichen- bzw. Honorarkräften nur in Einzelfällen umsetzen.

Erste Erfolge hat T. Seifert auch in Bezug auf die Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen erzielen können. Eine ehemalige Teilnehmerin aus einer Trauergruppe übernimmt Verwaltungsaufgaben und geht auch vertretungsweise ans Telefon. Zudem leitet die Ehrenamtliche mit federführend ein „Trauercafé“, das aus der Arbeit der Stelle hervorgegangen ist und überwiegend eigenständig geführt wird. Es ist ein Teil der Trauerseelsorge.

#### **Fazit /Konsequenzen:**

Insbesondere durch die Option zur Vernetzung von Angeboten der Trauerbegleitung ist die Errichtung der Stelle auf Dekanatsebene wegweisend. Zum Teil wurden Kontakte bis nach Berlin vermittelt, und bezogen auf die Thematik und das damit verbundene „Schutzbedürfnis“ kommen die Teilnehmenden an den Gruppen oder auch in Einzelgesprächen mehrheitlich nicht aus dem Bereich der Ortsgemeinde – wohl aber aus dem Dekanat bzw. der angrenzenden Region.

Kirche bietet hier einen eigenen Schutzraum, der offen und zugänglich für die verschiedensten Menschen ist, der die Schwelle niedrig hält und eben auch der Ort ist, an dem sich Fragen nach dem Sinn, nach Tod und Sterben, Auferstehung und Glaube stellen lassen und ausgehalten werden können.

Aufgrund der Nachfrage müsste der Stellenumfang erhöht werden, um auch den Anfragen gerecht zu werden. Ein Modell, das sicher auch in anderen Dekanaten in den Blick rücken sollte – gerade unter dem Aspekt einer Prioritätendiskussion und der Frage, was das Eigentliche von Kirche sein soll.

<b>Workshop - Titel: Jugendprojekt Pfarrhof Hopfmannsfeld im Evangelischen Dekanat Vogelsberg</b>
Name: Stephan Pussel
Drei Schlüsselbegriffe: Schnittstelle Konfirmandenarbeit Generationsübergreifende Arbeit Gemeinschaft
<b>Intention:</b> Umbau des ehemaligen Pfarrhauses in ein Tagungs- und Übernachtungshaus mit Hilfe von viel Eigenleistung.
<b>Ablauf / Rahmen:</b> Baubeginn im September 2003. Seitdem regelmäßiges Arbeiten mit Erwachsenen aus der Kirchengemeinde Hopfmannsfeld und vielen verschiedenen Konfirmanden- und Jugendgruppen aus dem gesamten Dekanat Vogelsberg. Unterstützung und Anleitung durch professionelle Handwerker. Begleitung durch den gemeindepädagogischen Dienst des Dekanates und des Dekanatsjugendpfarrers. Fertigstellung im September/Oktober 2005.
<b>Kurzbeschreibung:</b> Für das leerstehende Pfarrhaus in Hopfmannsfeld entwickelten im Jahr 2001 die Dekanatsjugendreferenten, mit dem Jugendpfarrer und einem Planungsbüro für Dorfentwicklung und in Absprache mit dem Kirchenvorstand, ein Konzept für ein „Haus der Begegnung“. Eine zentrale Dekanatsstelle für Kinder- und Jugendarbeit sollte geschaffen werden. Die Genehmigungen wurden bald erteilt und erste Schritte für den Umbau wurden bereits 2002 eingeleitet. Mittlerweile ist dieses Konzept überholt, denn die Dekanatsstelle wird ihren Sitz in Lauterbach haben. Ein Teil der Kinder- und Jugendarbeit wird jedoch in Form von Projekten und Seminaren oder als offenes Gruppenangebot in Hopfmannsfeld installiert werden. Der Pfarrhof steht nun Gruppen bis zu 30 Personen als Tagungs- und Seminarhaus bzw. Übernachtungsstätte zur Verfügung. Bevorzugt soll das Haus jedoch für kirchliche Kinder- und Jugendgruppen bereit stehen. Besonders beteiligt am Umbau des Hauses und der Nebengebäude waren die Konfirmanden und Konfirmandinnen der Kirchengemeinden Meiches, Dirlammen und Hopfmannsfeld. Sie waren auch nach ihrer Konfirmation noch mit Spaß dabei und erinnern sich gerne an ihre ganz besondere Konfirmandenzeit.

Es engagierten sich auch zahlreiche Pfarrer und Kirchengemeinden, welche einfach mithalfen oder das Projekt finanziell unterstützten.

**Fazit /Konsequenzen:**

Das Projekt bzw. die Arbeit am Pfarrhof Hopfmannsfeld stellte eine ganz besondere Herausforderung dar. Das Begleiten von Jugendlichen, zeitgleich mit einer Art Erwachsenenarbeit, hat sich einerseits als schwierig, andererseits als positiv für die Entstehung eines Gemeinschaftsgefühls entwickelt. Bei Jugendlichen und Erwachsenen war der Gedanke „Wir bauen unsere Kirche und tun was für Kinder und Jugendliche“ gleichermaßen motivierend.

Allerdings zeigte die lange Bauphase auch, dass es sehr viel Anstrengung kostet, die ehrenamtlichen/freiwilligen Helfer/-innen zu betreuen und die Motivation zu stärken bzw. zu halten. Es wurden im Laufe der Zeit eine Abteilung einer Jugendhilfeeinrichtung hinzugezogen und zunehmend auch mehr Handwerksfirmen benötigt, da die Kraft der Gemeindeglieder nachließ.

Bei solchen Projekten also, ist es besonders wichtig darauf zu achten, dass man die Ehrenamtlichen nicht „verheizt“.

Dennoch: Das Projekt in Hopfmannsfeld war und ist für das Dekanat Vogelsberg unvergleichlich und einzigartig. Und das Resultat bzw. der nun fertige Pfarrhof zeigt, es war ein Erfolg. Ein großer Erfolg, der nur durch das Miteinander der Gemeinschaft gelang!

<b>Workshop - Titel: Das Kooperationsmodell Gemeindepädagogischer Dienst im Evangelischen Dekanat Wiesbaden</b>
Name: Gerd Müller
Drei Schlüsselbegriffe: Fusion Konzeption Dekanatsanstellung
<b>Intention:</b> Aufzeigen der positiven und negativen Auswirkungen der Rechtsverordnung zur Errichtung, Finanzierung und Verteilung der Stellen im Gemeindepädagogischen Dienst am Beispiel des Dekanates Wiesbaden
<b>Ablauf / Rahmen:</b> Powerpointpräsentation mit anschl. Diskussion
<b>Kurzbeschreibung:</b> <p>Bis Ende 1999 gab es in der Region Wiesbaden 45 Kirchengemeinden in drei Dekanaten. Es bestand eine starke Stellenkonzentration im innerstädtischen Bereich. Der neue Sollstellenplan sah vor, dass von ehemals 24 Stellen nun 9,5 Soll- und 7 Poolstellen gebildet werden sollten. Mit der Fusion der drei Dekanate im Jahr 2000 bildete die Dekanatssynode einen Unter-Ausschuss für den gemeindepädagogischen Dienst mit dem Auftrag, eine Stellen-Konzeption für den gemeindepädagogischen Dienst zu entwickeln. Die Konzeptionsentwicklung sollte unter folgenden Maximen geschehen:</p> <p>Schwerpunkt in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Familien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerechtere Stellenverteilung</li> <li>- Sozialstruktur der Gemeindebezirke</li> <li>- Altersstruktur der Gemeindebezirke</li> <li>- Gemeindekonzepte und Schwerpunkte</li> <li>- Räumliche Voraussetzungen und finanzielle Möglichkeiten der Gemeinden</li> </ul> <p>Es dauerte fast zwei Jahre bis die ersten Einstellungen auf der Basis der neuen Konzeption erfolgen konnten. Mit Beginn des Jahres 2005 mussten alle Gemeinden ihre Gemeindepädagoginnen in die Anstellungsträgerschaft des Dekanates überführen (Abbau Sonderzuweisungen). Die umfassende Änderung brachte nur in Ausnahmefällen, insbesondere dort, wo Gemeinden „ihre“ Gemeindepädagogin abgeben mussten, Probleme mit sich. Gemeinsam mit der Fachberatung des FB - Kinder- und Jugendarbeit wurden in Zukunftswerkstätten</p>

und Klausurtagungen Perspektiven der gemeindepädagogischen Arbeit über mehrere Jahre entwickelt. In monatlichen Konferenzen wurde regelmäßig über den Stand der Dinge berichtet und die GP bereiteten sich darauf vor, jetzt in mehreren Gemeinden tätig zu sein. Neun Gemeinden erhielten jetzt erstmalig gemeindepädagogische Stellenanteile. Es entstand eine regelrechte Aufbruchstimmung, insbesondere in den „Randgemeinden“, die sich immer benachteiligt gefühlt hatten.

### **Fazit /Konsequenzen:**

„Weniger Einzelkämpfer – mehr Teamarbeit“!

Da alle Kolleginnen und Kollegen jetzt Stellenanteile im Dekanat haben, bekommen die Dienstbesprechungen, Konferenzen und die Klausurtagung einen neuen Stellenwert. Es entwickeln sich zunehmend gemeinsame Projekte: z.B. Konfi - Camp, Kinderkirchentag Ferienprogramme wie „Leben wie zur Luther Zeit“ in den Sommerferien. Die Kooperation von mehreren GP mit unterschiedlichen Fähigkeiten macht die Programme attraktiver und im Ergebnis die Arbeit befriedigender.

- Das kollegiale- und das Arbeitsklima sind gut.
- Die Fachberatung (Stajupfa) wird häufig in Anspruch genommen und funktioniert
- Die GP fühlen sich im Dekanat wertgeschätzt
- Erfolge haben das Selbstbewusstsein der Berufsgruppe gestärkt.

### **Rückfragen, Statements und Diskussion:**

- Das ist eine „nette Beschreibung“ für den vorgenommenen „personellen Abbau“!
- „Mangel-Verwaltung“, oder wirkliche Weiterentwicklung des gemeindepädagogischen Dienstes?
- Die „gemeindepädagogischen Bilder“ haben sich verändert!
- Was wollen die Gemeinden und was brauchen sie wirklich?
- Gibt es, ausgelöst durch die Rechtsverordnung wirklich neue Modelle im Gemeindepädagogischen Dienst - Innovation oder doch nur alte Geschichten?
- Die Kontinuität der gemeindepädagogischen Arbeit muss sichergestellt werden! (Grenzen der Ehrenamtlichkeit)

<b>Workshop - Titel: Bildungsarbeit mit SeniorInnen in den Gemeinden des Ev. Regionalverbandes Frankfurt/Main</b>
Name: Frau Barbara Hedtmann
Drei Schlüsselbegriffe: Demografischer Wandel, verändertes Altenbild, Konsequenzen für die Altenarbeit/-bildung,
<b>Intention:</b> Veränderungen und Differenzierungen im Altersbild aufzeigen sowie themenspezifische und zielgruppenorientierte Beispiele von gemeindlicher Altenarbeit vorstellen.
<b>Ablauf / Rahmen:</b> Vortrag mit Overhead-Folien und anschließender Diskussion
<b>Kurzbeschreibung:</b> <p>Am Anfang des Workshops stand eine kurze Vorstellung aller TeilnehmerInnen. Dabei teilten alle der Gruppe eine Assoziation zum Begriff „Alter“ mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ jeden Tag ein wenig mehr</li> <li>➤ je öfter desto toller</li> <li>➤ alt bedeutet nicht unbedingt krank und schwach</li> <li>➤ Ich bin im Alter angekommen</li> <li>➤ junge Alte, ein schöner Begriff</li> <li>➤ Alter, da ist doch auch Neubeginn und Aktivsein möglich</li> </ul> <p>Nach diesem angenehmen, persönlichen Einstieg gab Frau Hedtmann einen Input, der sich mit dem demografischen Wandel beschäftigte und der die Lebenssituation älterer Menschen in unserer Gesellschaft sehr differenziert darstellte. Unsere Gesellschaft wird zunehmend älter, bunter und weniger, so das Fazit. Älter, weil die Lebenserwartung steigt. Bunter wegen der Pluralisierung der Lebensformen und weil das Alter viele Facetten hat. Weniger, weil die Geburtenrate gesunken ist und immer weniger Kinder geboren werden.</p> <p>Bei der Begriffsdefinition von Alter wurde deutlich, dass Alter heute weniger defizitär sondern mehr als Gestaltungsraum gesehen wird. Als eine Lebensphase mit interessanten, neuen Möglichkeiten und vielen Potenzialen. Dazu kommt, dass die nachberufliche Zeit heutzutage 30 Jahre und mehr betragen kann. Der englische Soziologe Peter Laslett macht dazu in seinem Buch „Das Dritte Alter“ einen hilfreichen Unterschied. Er spricht von einem dritten und einem vierten Lebensalter. Ersteres beschreibt er als eine Zeit der persönlichen Erfüllung, Vollendung und Ankunft, die es nach dem Austritt aus dem Berufsleben sinnvoll mit Aktivitäten zu füllen gilt.</p>

Das vierte Lebensalter ist eher gekennzeichnet von sozialem Rückzug, einem Mehr an Krankheiten, dem zunehmenden Verlust von Unabhängigkeit sowie einem größeren Unterstützungs-, Betreuungs- und Pflegebedarf.

Die Kirche sollte die zunehmende Bedeutung des Alters sowie die größere Präsenz von älteren Menschen im kirchlichen wie im gesellschaftlichen Leben als eine Chance begreifen, so der Tenor der Diskussion. Diese Chance zu nutzen bedeutet u.a.:

- Neubestimmung des Altersbildes in Kirche und Gesellschaft
- Schaffung sichtbarer Strukturen für kirchliche Altenarbeit
- Berücksichtigung des Demographischen Wandels im kirchlichen Gemeindeleben
- Vielfalt und Potenziale des Alters mehr wertschätzen und nutzen
- Grundsätze der Altersbildung (weiter-) entwickeln
- Rituale für ältere Erwachsenen schaffen

Gegen Ende des Workshops stellte Frau Hedtmann einige Projekte aus der gemeindlichen Altenbildung vor. So z.B. „Alt und Jung in „Bernem“ (= Bornheim)“ oder „Anders Altern in der Stadt“, eine Gesprächsreihe über Änderungsbedarfe und Veränderungsmöglichkeiten bei älteren Erwachsenen im städtischen Leben und Wohnen in der Stadt Frankfurt/Main.

Hingewiesen wurde ferner auf die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildung bzw. darauf, Ehrenamtliche und Hauptamtliche im Bereich der offenen, gemeindlichen Arbeit mit Älteren angemessen zu qualifizieren. Altenbildung bedeutet aber auch Kooperation und Vernetzung sowie das Ausloten von Schnittstellen mit anderen Trägern, um institutionsübergreifend sowie generationsübergreifend Altenarbeit weiterzuentwickeln.

### **Fazit /Konsequenzen:**

In der Gruppendiskussion wurde deutlich, dass ehrenamtliche AltenarbeiterInnen in den Gemeinden oft in einer Nische arbeiten, wenig Wertschätzung erfahren und mit zu geringem Selbstbewusstsein auftreten.

Die Aufteilung in ein drittes und ein viertes Lebensalter oder in „junge Alte“ und „alte Alte“ wurde als sehr lebensnah und hilfreich erlebt. Entlang dieser Lebensalterslinie und im Hinblick auf die verschiedenen Milieus sollten passende Angebote und neue Projekte für die gemeindliche und übergemeindliche Arbeit mit älteren Menschen entwickelt werden.

Ein weiterer, wichtiger Aspekt war die Notwendigkeit einer „Kirche vor Ort“, gerade für ältere Menschen und auf dem Lande noch viel mehr als in der Stadt. Vor Ort meint hierbei eine lebensnahe und erreichbare Kirche.

Schließlich wurde in der Diskussion darauf hingewiesen, dass sich Altenbildung und Altenarbeit innerhalb wie außerhalb der Kirche noch zu bescheiden darstellt. Folglich bedeutet Altenarbeit auch Lobbyarbeit.

<b>Workshop-Titel: Schulbezogene Kinder- und Jugendarbeit an der integrierten Gesamtschule Hungen</b>
Name: Ulrike Müller
<p>Drei Schlüsselbegriffe:</p> <p>Schulbezogene Kinder- und Jugendarbeit,</p> <p>Kooperation mit Schule,</p> <p>Ganztagsschule.</p>
<p><b>Intention:</b></p> <p>Präsentation der Innovationen und Kompetenzen der schulbezogenen Jugendarbeit.</p>
<p><b>Ablauf/Rahmen:</b></p> <p>Powerpointpräsentation mit anschließender Diskussion.</p>
<p><b>Kurzbeschreibung:</b></p> <p>Die Ev. Schulbezogene Jugendarbeit (SBJA) an der integrierten Gesamtschule Hungen umfasst eine halbe Stelle, d. h. 19,25 Stunden pro Woche. Die Finanzierung erfolgt ausschließlich über das Ev. Dekanat Hungen. Die Gesamtschule Hungen stellt lediglich einen Raum, Computer, Telefon und gegebenenfalls finanzielle Mittel zur Beschaffung von Materialien zur Verfügung.</p> <p>Die anderen 50 % der Arbeit bestehen in der Kinder- und Jugendarbeit in zwei Kirchengemeinden des Dekanats.</p> <p><b>Arbeitsbereiche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung: In diesem Bereich ist es von großem Vorteil, dass ich eine neutrale Ansprechperson für die Schüler bin, die nicht durch die Lehrerrolle definiert ist.</li> <li>• Streitschlichtung: Seit September 2002 werden an der Gesamtschule in Hungen Schüler und Schülerinnen der 7. und 8. Klasse zu sogenannten Streitschlichtern ausgebildet. Die Leitung liegt bei Frau Bischoff, einer Lehrerin der Gesamtschule Hungen und mir.</li> <li>• Pausentreff: Seit Frühjahr 2004 besteht ein offener „Pausentreff“ an der Gesamtschule Hungen. Das Grundkonzept des Pausentreffs lautet „Zusammen spielen – statt raufen“.</li> </ul> <p><b>Projektangebote:</b></p> <p>Projektangebote an der Gesamtschule Hungen sind zum Teil Veranstaltungen, die sich in Zukunft jährlich wiederholen sollen und zum Teil auch einmalig stattfindende Angebote:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Willkommenstage der 5. Klassen</li> </ul>



- Schuljahresabschlussgottesdienst und Adventsandachten
- Projektstage „Soziales Lernen“
- Schulevent „Get the power“: Dies war eine Kooperationsveranstaltung der Evang. Jugend aus den Dekanaten Hungen, Grünberg und Kirchberg, sowie der Gesamtschule Hungen.
- Klassenfahrten und Ausflüge
- Kooperationstreffen

**Sonstige dekanatsbezogene Angebote:**

- Jugend- und Kirchentage, Dekanatskinderkirchentag
- Ferienfreizeiten und Angebot von Ferienspielen
- Helferschulung für 13- bis 15-jährige

**Fazit/Konsequenzen:**

Die Zusammenarbeit von verschiedenen pädagogischen Arbeitsschwerpunkten (Lehrer, Sozial- und Gemeindepädagogen) bewirkt, dass Bildung heute im ganzheitlichen Sinne verstanden wird.

Es ist wichtig Jugendliche - die vielleicht keinen Bezug zu Kirche haben - mit niedrigschwelligen Angeboten, wie beispielsweise dem Pausentreff zu erreichen, anzusprechen und deutlich zu machen, dass Kirche an den Jugendlichen interessiert ist, dass sie etwas tun möchte und für sie da ist. Sicherlich gibt es aber auch viele kritische Punkte, wie z. B. die Auseinandersetzung mit der Institution Schule und dem Lehrerkollegium.

Wichtig ist es nicht in Konkurrenz zueinander zu arbeiten, sondern in Kooperation miteinander. Dies funktioniert nur, wenn professionell Personal und Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden und eine Einigung bezüglich der jeweiligen Interessen besteht.

**Rückfragen/Statements und Diskussion:**

Es stellte sich heraus, dass eine grundsätzliche Unterscheidung zwischen schulbezogener Jugendarbeit und Nachmittagsangeboten im Ganztagsschulbereich gemacht werden sollte. Die SBJA ist viel stärker im Schulleben präsent und von daher auch als kirchliches Angebot dort ansprechbar. Bei Ganztagsschulangeboten im Nachmittagsbereich gilt es, klarer zu fragen, mit welchem Interesse dies geschieht. Das Ziel kann unter anderem sein, einen Fuß in die Schule zu bekommen und dadurch Kinder und Jugendliche anzusprechen, es kann diakonische Interessen haben, wie z.B. Hausaufgabenbetreuung und soziale Unterstützung anzubieten. Grundsätzlich sollte die Frage in den Verhandlungen mit der Schule gestellt werden, was dieses Engagement in der Schule für die Kirchengemeinde oder das Dekanat austrägt und wie darin das spezifisch Kirchliche eines Angebotes auch deutlich werden kann.

<b>Workshop - Titel: Regionalisierungskonzepte in der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW):</b>
Name: Wolfgang Rußkamp
Drei Schlüsselbegriffe: „Jugendarbeit in der Region“, Regionalisierung, Konzeption
<b>Intention:</b> Darstellung und Diskussion der Konzeption des Kirchenkreises Herford „Jugendarbeit in der Region“.
<b>Ablauf / Rahmen:</b> Folienvortrag mit Diskussion
<b>Kurzbeschreibung:</b> <p>Wolfgang Rußkamp ist Gemeindepädagoge und Geschäftsführender Jugendreferent im Kirchenkreis Herford (EKvW). Herford ist ein ländlicher Kirchenkreis mit 36 Gemeinden. Es gibt dort 27 Hauptamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit, davon 25 in Vollzeitstellen. Die Hauptamtlichen arbeiten in 11 Regionen, in denen jeweils rund 3 Kirchengemeinden mit mehreren kleinen Ortschaften zusammengefasst sind. Jede Gemeinde wird somit hauptamtlich betreut. Die Dienstaufsicht liegt für alle Hauptamtlichen beim Superintendenten (Dekan) des Kirchenkreises Herford, die Fachaufsicht liegt beim geschäftsführenden Synodaljugendreferenten. Dieser nimmt die Fachaufsicht als Beratung wahr und erledigt die Antragsstellung für öffentliche Fördermittel sowie andere zentrale Dienstleistungen. Sein Sitz ist das kreiskirchliche Amt für Jugendarbeit. Auf dieser Ebene wird die kreiskirchliche Jugendarbeit konzeptionell durchdacht und weiterentwickelt.</p> <p>Die Gemeinden einer Region wählen einen Jugendfachausschuss, der immer paritätisch aus Delegierten der Gemeinden und der gleichen Anzahl hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Region besteht. In allen Jugendfachausschüssen hat der geschäftsführende Synodaljugendreferent eine beratende Stimme.</p>
<b>Fazit /Konsequenzen:</b> Alle Kirchengemeinden können (gemeinde-) pädagogisch im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit versorgt werden. Auch bei knapper werdenden finanziellen Ressourcen kann die Struktur beibehalten werden.

Die Ansiedelung der Fachaufsicht beim Synodaljugendreferenten gewährleistet Fachkompetenz. Durch die Zuweisung der hauptamtlichen Arbeit an die regionalen Jugendfachausschüsse, in denen alle Beteiligten an einem Tisch sitzen, kann verhindert werden, dass die Hauptamtlichen durch die Ansprüche der einzelnen Kirchengemeinden zerrieben werden.

Dadurch, dass mehrere Hauptamtliche in deiner Region tätig sind, entsteht Angebotsvielfalt. Die Hauptamtlichen verstehen sich als ein regionales Team.

**Rückfragen, Statements und Diskussion:**

Zunächst löst die opulente personelle Ausstattung Erstaunen und Neid aus. Jedoch wird im weiteren Verlauf deutlich, wie fragil das Konzept ist, da der größte Teil der Stellen aus öffentlichen Mitteln refinanziert wird und diese Finanzierung kontinuierlich sinkt.

Die Struktur wird als besonders klar wahrgenommen und als förderlich erlebt. Es ergeben sich einige Impulse für die Regionalisierung in der EKHN. Insbesondere die Struktur der Jugendfachausschüsse sowie die Ansiedlung der Fachaufsicht.

## **Darmstädter Forum Gemeindepädagogik:**

### **„Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst“**

#### **Zusammenfassung am Ende des Tages**

Mit Innovationen befasste sich das Darmstädter Forum Gemeindepädagogik. Innovationen das sind Erneuerungen. Gibt es die in der gemeindepädagogischen Arbeit? Wo sind sie? Wie zeigen sie sich? Wo liegen die Chancen und wo die Risiken?

Zunächst hat Prof. Foitzik festgestellt:

„Es muss Innovationen geben, damit Kirche eine Zukunft hat.“ Wenn es bleibt wie es ist, wird alles schlechter auch für die Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen.

Ohne Innovation wird die Kirche

- immer kleiner
- immer älter
- immer ärmer

Ohne Innovation wird die Kirche immer homogener und schließt bestimmte Milieus aus. Einigeln, gesundschrumpfen und weiter durchwursteln – all dies sind keine geeigneten Strategien, meint Foitzik. Was wir brauchen, sind Strategien der Entwicklung und der Erneuerung – Innovationen eben. Innovationen sind nötig, damit eine Kirche entsteht, die offen ist für alle und nicht nur pflegeleichte Milieus pflegt oder sich vorwiegend um die Gottesdienstgemeinde kümmert. Innovationen sind nötig, damit eine Kirche vor Ort entsteht, die nicht wartet bis die Menschen kommen, sondern dorthin geht, wo die Menschen sind. „Die Kirche ist in der Krise – doch das ist ihre Chance“, sagte Herr Foitzik. Sie hat die Chance Gemeinde effektiver und befreiender zu gestalten mit dem Konzept der „vernetzten kirchlichen Orte“ in der Region. Sie hat die Chance mit neuen kirchlichen Orten (gemeint sind spirituelle Angebote, Gottesdienste, Bildungsveranstaltungen, Gesellungsformen etc.) Heimat zu bieten für unterschiedliche Milieus.

Die Hauptberuflichen haben die Chance ihre Kompetenzen einzubringen und neue Aufgaben zu übernehmen in einem theologisch-pädagogischen Team. Kooperation und Vernetzung heißt hier die Herausforderung. Und im Blick auf Ehrenamtliche hat Kirche eine Chance, wenn sie ihnen eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Arbeiten ermöglicht. Die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement ist da, das belegen alle Studien – doch müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen. Die Vielfalt, von der wir träumen, ist nur mit Ehrenamtlichen leistbar. Machen wir uns auf den Weg zu einer Kirche in der das Priestertum aller Getauften Gestalt annimmt – in der Ehrenamtliche und Hauptamtliche mit ihren vielfältigen Gaben eigenverantwortlich tätig sein dürfen.

Soweit zu den sozialräumlichen Impulsen von Prof. Dr. Karl Foitzik.

## **Nun zu den aktuellen Strukturveränderungen innerhalb der EKHN.**

Veränderungen verunsichern, bringen aber auch Energie. Es gibt für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen viele gute Gründe zu klagen, aber auch es nicht zu tun. Aus Sicht der Supervisorin Kersti Weiss ist für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen ein Rollenwechsel und ein Blickwechsel angesagt.

Rollenwechsel: „Vom Einzelkämpfer zum Teamspieler.“

Blickwechsel: „Von der Einzelgemeinde zur regionalen Gemeinde.“

GemeindepädagogInnen möchte sie als AnstifterInnen für „Orte von Gemeinsinn und Spiritualität“ sehen. Sie sollen Anstöße geben zur Innovation und anstößig sein. Sie sollen Katalysatoren von Entwicklungsprozessen sein. Und sie sollten ihre Gestaltungsräume als GemeindepädagogInnen mehr nutzen.

Aus Sicht der Dekanin Ulrike Scherf müssen auf allen Seiten Lernprozesse in Gang kommen, um die Region als Ganzes besser in den Blick zu nehmen.

Von Gemeindepädagog/innen erwartet sie,

- dass sie eine Dekanatsidentität entwickeln
- dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden stärken und das Miteinander fördern
- dass sie ihre konzeptionellen, beratenden und religionspädagogischen Kompetenzen einbringen
- und Kooperationsfähigkeit mit Rollenklarheit und einem bewussten Zeitmanagement verbinden.

Kollegiale Verantwortlichkeit spielt für sie eine große Rolle. Es gilt zu kooperieren mit verschiedenen Personen, Gremien und Teams. Die Dekanate als Anstellungsträger haben für die entsprechenden Rahmenbedingungen zu sorgen, damit die gemeindepädagogische Arbeit und die Zusammenarbeit auf Dekanatsebene gut gelingen kann.

Aus Sicht des Gemeindepädagogen, Claus Ost, bietet die Anstellung auf Dekanatsebene mehr Chancen als Risiken.

- Eine gerechtere Verteilung der Arbeit
- Eine bessere Vernetzung der Arbeit
- Die Möglichkeit, sich neue Aufgabenbereiche zu erschließen

Doch müssen die Strukturen und Rahmenbedingungen stimmen. Alle Veränderungen und Innovationen, sagt Claus Ost, müssen daraufhin überprüft werden, ob sie die Basisarbeit und Beziehungsarbeit fördern. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind und bleiben wichtig für die Kirche!

## **Offene Themen**

Wie kann bei laufender Produktion bzw. bei laufendem Angebot eine Produktionsumstellung/Angebotsumstellung erfolgen? Immer weniger Hauptberufliche motivieren und begleiten immer mehr Ehrenamtliche – wie geht das? Gibt es in Zukunft den Beruf des Strukturmanagers? Gibt es das Konzept der regionalen Orte auch jenseits des flachen Landes und des öffentlichen Nahverkehrs? Bringt mehr Offenheit der Kirche wirklich mehr Zuspruch?

### **Aufgeschnappt in den Workshops:**

Welche neuen Kompetenzen sind gefragt? Neben kommunikativen, religionspädagogischen, konzeptionellen und organisatorischen Kompetenzen sind Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen gefragt

- als Ansprechpartner/innen in Krisensituationen (z.B. in der Trauerseelsorge)
- Ist Teamarbeit gefragt, die über gemeinsame Besprechungen und Absprachen hinausgeht und die Entwicklung und Durchführung von gemeinsamen Projekten mit einschließt (Beispiel Konfi-Camp in Wiesbaden)
- In der Arbeit mit Älteren braucht es positive Modelle, sind Imageverbesserungen nötig für das Arbeitsfeld, braucht es einen selbstbewussten Auftritt und mehr Wertschätzung für die Arbeit. Denn die Arbeit mit Älteren ist ein Feld, das Zukunft hat.
- In der schulbezogenen Arbeit ist das aufsuchende Prinzip gefragt, die Fähigkeit den ganzheitlichen Bildungsanspruch in die Schule zu bringen und die Kompetenz, Kirche in der Welt der Schule sichtbar zu machen.
- Und Gemeindepädagoginnen und –pädagogen brauchen Kompetenzen für Projektarbeit – auch für Großprojekte.

Das größte Projekt ist die Erneuerung der Kirche, im Sinne einer Kirche die Zukunft hat. Diese können Gemeindepädagoginnen und –pädagogen mitgestalten. „Wer nicht handelt, wird behandelt“ – so ein Zitat aus dem Workshop „Regionalisierungskonzepte“.

Soweit das Darmstädter Forum Gemeindepädagogik.

Ich bedanke mich für ihre Aufmerksamkeit.



## **Angaben zur Person**

### **Herausgeber/innen:**

Mike Breitbart, Dipl.-Religionspädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter für Gemeindepädagogik im Fachbereich Aufbau und Kontaktstudium an der EFH Darmstadt. Ausbildung in systemischer Transaktionsanalyse. Promotionsprojekt im Bereich Theologie und ihre Didaktik. Schwerpunkte: gemeindepädagogische Lern- und Bildungsprozesse, Ehrenamt, Seelsorge und Beratung, ästhetische Bildung.

Prof. Dr. theol. Renate Zitt, Pfarrerin, Dipl.-Diakoniewissenschaftlerin, Professorin für Religionspädagogik/Gemeindepädagogik im Fachbereich Aufbau- und Kontaktstudium an der EFH Darmstadt. Mitglied der Kammer Bildung der EKHN. Redaktionsmitglied der Zeitschrift „Praxis Gemeindepädagogik“. Forschungsschwerpunkte: Evangelische Bildungsverantwortung und Bildungsprozesse; Kirchen-, Gemeinde- und Diakonietheorie, biografieorientierte Theologie.

### **Weitere Autoren/innen:**

Prof. Dr. theol. Karl Foitzik, Professor für Praktische Theologie an der EFH Neuendettelsau, München, Nürnberg und an der Augustana-Hochschule in Neuendettelsau, Mitbegründer und von 1994 - 2003 Vorsitzender des Arbeitskreises Gemeindepädagogik e.V. auf Bundesebene, seit 2003 im Ruhestand.

Elke Heldmann-Kiesel, Dipl.-Sozialpädagogin, Kommunikationswirtin, Öffentlichkeitsarbeit im Fachbereich Erwachsenenbildung und Familienbildung im Zentrum Bildung der EKHN.

Lothar Jung-Hankel, Landesschülerpfarrer, Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit im Zentrum Bildung der EKHN.

Claus Ost, Dipl.-Religionspädagoge, Kommunikationswirt GEP für kirchliche Öffentlichkeitsarbeit, Gemeindepädagoge in der Evangelischen Kirchengemeinde Seligenstadt und Mainhausen.

Simone Reinisch, Dipl.-Religionspädagogin, Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit im Zentrum Bildung der EKHN.

Ulrike Scherf, Pfarrerin, Dekanin des Ev. Dekanats Bergstraße Mitte.

Edith Schuster-Haug, Pädagogin MA, Dipl.-Sozialarbeiterin, Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit im Zentrum Bildung der EKHN.

Kersti Weiß, Dipl.-Psych., Supervisorin DGSv, Lehrsupervisorin für Supervision, Organisationsentwicklung und Psychodrama DAGG, Studienleiterin für Supervision im Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN.



## **Arbeitspapiere aus der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt**

Herausgeber: Forschungszentrum der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt, Zweifalltorweg 12, 64293 Darmstadt. Auf Anforderung werden Exemplare gegen Übersendung der Portokosten in Briefmarken zugesandt. Die mit \* markierten Berichte sind bei uns nicht mehr erhältlich.

### **Nr. 1 Kubon-Gilke, G. (2004)**

Das Arrow-Unmöglichkeitstheorem und das Phänomen des leeren Kerns in Abstimmungsverfahren. Unlösbare Probleme in hoch formalisierten Verfahren zur Entscheidungsfindung in demokratisch verfassten Organisationen am Beispiel der Erstellung von Berufungslisten bei intransitiven Präferenzen.

### **Nr. 2 Miethe, I., Stehr, J. und Roth, N. (2005)**

Forschendes Lernen in modularisierten BA-Studiengängen. Erfahrungen und hochschuldidaktische Konsequenzen

### **Nr. 3 Breitbart, M. und Zitt, R. (Hrsg.) (2006)**

Innovationen im gemeindepädagogischen Dienst